



ACTAS

*8° Congreso
Iberoamericano de
Psicología de las
Organizaciones y del
Trabajo*



RED IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA DE
LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO

RIPOT

Actas CIAPOT 2023: psicología del trabajo y de las organizaciones en Iberoamérica / compilación de Andrea Pujol; María Inés Gutiérrez. - 1a ed. - Córdoba: Casal Pujol Editores, 2023.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: [descarga](#)

ISBN 978-987-29270-7-3

Licencia Creative Commons

Atribución – No Comercial – Sin Obra Derivada (by-nc-nd)

ÍNDICE

<i>Actis García, Agustina - Corbacho, Paula Stefani</i>	9
PRECARIZACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS DE TRABAJO Y CONSTRUCCIÓN COLECTIVA DEL SABER-HACER EN LA UNC	9
<i>Ahumada, Magdalena - Ansoleaga, Elisa - Alarcón, Camila - Garrido, José Ernesto, - Reyes-Martinez, Bernardita</i>	13
TRABAJO DE PLATAFORMAS DIGITALES EN CHILE (DIGITRAB): PRECARIEDAD, BRECHAS DE GÉNERO Y SALUD MENTAL	13
<i>Alonzo, Claudio - Hermida, Paula - Borrajo, Virginia,</i>	15
IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO HÍBRIDO EN ARGENTINA Y SU IMPACTO EN EL BIENESTAR LABORAL	15
<i>Alvarado Álvarez, Paola Andrea - Ramírez Vielma, Raúl Gonzalo</i>	18
LIDERAZGO DE SERVICIO, DESEMPEÑO ADAPTATIVO Y DESEMPEÑO CONTEXTUAL: MODELO DE MEDIACIÓN MODERADA DE JOB CRAFTING Y AUTONOMÍA DEL TRABAJO	18
<i>Amiras, Daniela - Bettioli, Sabrina - Robalino Guerra, Paulina E.</i>	21
EXPLORANDO LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DE LA MODALIDAD Y ESPACIOS DE TRABAJO Y EL NPS DE LOS TRABAJADORES: UN ENFOQUE INTEGRAL PARA LA PRODUCTIVIDAD Y EL BIENESTAR	21
<i>Amorim, Silvia Miranda – Campos, Caroline de Oliveira – Dolabella, Clara Vidigal – Menezes, Alisson</i>	24
OFICINAS DO SABER ORGANIZACIONAL: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO COM ESTAGIÁRIOS DE POT	25
<i>Andrade Vieira, Rafaella - Puente-Palacios, Katia E.</i>	26
GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES: COMPETÊNCIAS DOS LÍDERES	26
<i>Andric, Júlia Testa - Gonçalves, Júlia - Barros Martins, Lara</i>	30
DESENHO DO TRABALHO E ENGAJAMENTO NO TRABALHO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PRIVADA BRASILEIRA	30
<i>Araújo Pinheiro, Rafaele - Conrado Moura, Kimbelly - Bezerra de Medeiros, Vitória Patrícia</i>	31
RACIONALIDAD NEOLIBERAL, TELETRABAJO Y UNIVERSIDAD PÚBLICA: ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN DE UN PROGRAMA DE GESTIÓN	31
<i>Barreiros, Macarena</i>	34
¿ESTRUCTURA FAMILIAR Y/U ORGANIZACION LABORAL? UN ENSAYO SOBRE LA ULTIMA ETAPA DEL CAPITALISMO	34
<i>Barrionuevo, Maria Eugenia - Nuccelli, Valentina - Jara Roldán, Viviana - Ramirez, Mirna Milagros</i>	38
ANÁLISIS DE DEMANDA Y DISEÑO DE INTERVENCIÓN. UNA ESTRATEGIA POSIBLE PARA EL ABORDAJE DE SITUACIONES COMPLEJAS	38

<i>Bartolini, Natalia - Barrionuevo, Ma. Eugenia - Jara Roldán, Viviana</i>	41
OBSERVATORIO DE TRAYECTORIAS PROFESIONALES POT: RELATO DE UNA EXPERIENCIA INICIAL	41
<i>Becerra Aguilar, Alejandra - García Sánchez, Efraín</i>	43
LOS RECURSOS PSICOLÓGICOS EN CARRERAS ADAPTABLES: ESTIMACIÓN EN PROFESIONALES COLOMBIANOS	43
<i>Bentivi, Daiane Rose Cunha - Alves Peixoto, Adriano de Lemos</i>	44
O IMPACTO DE NOVAS TECNOLOGIA NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL DE PSICÓLOGAS/OS BRASILEIRAS/OS	44
<i>Bentivi, Daiane Rose Cunha - Barreiros Porto, Juliana - Martinez Mercês Dias</i>	45
CARACTERÍSTICAS DE INSERÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO DE PSICÓLOGAS/OS BRASILEIRAS/OS	45
<i>Bittencourt Bastos, Antonio Virgílio</i>	46
ÁREAS DE ATUAÇÃO, PROCESSOS DE TRABALHO E PRÁTICAS PROFISSIONAIS: O ESCOPO DA ATUAÇÃO EM POT NO BRASIL.....	47
<i>Bonatti, Clarissa Leão - Puente-Palacios Katia</i>	50
CONHECIMENTO EM EQUIPES DE TRABALHO: SISTEMA DE MEMÓRIA TRANSACIONAL	50
<i>Bordignon Hennig, Gabriela Luana - Gonçalves, Júlia</i>	54
PERCEPÇÕES, VIVÊNCIAS E DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL: A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO	54
<i>Bordignon, Dalila - Pires Lucas, João Ignacio - Ampessan, Marcon Silvana Regina</i>	56
IDENTIFICAÇÃO DOS CONSTRUCTOS PARA O DESENVOLVIMENTO DE UMA ESCALA DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS EM TEMPOS DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL	56
<i>Botelho dos Santos, Tayane - Marques de Oliveira, Valéria - Oliveira Santos Godoi, Tatianne Leme</i>	59
APRENDIZAGEM ASSISTIDA POR EQUINOS NO DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA: PROJETO EQUILIBRIUM RURAL.....	59
<i>Carol Cioatto, Alexandra - De Vitte Horn, Leonardo - Todeschini Ferreira, Manoela - Ampessan Marcon, Silvana Regina</i>	61
ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO (TEPT) EM BOMBEIROS E FATORES PSICOSSOCIAIS ASSOCIADOS.....	61
<i>Cebey, María Carolina - Deppen, Romina - Corti Giganti, Valentina - Zavala, María Laura</i>	63
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN SITUADA DE LA PSICOLOGÍA INSTITUCIONAL: INNOVACIÓN DIDÁCTICA Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL/	64
<i>Cebey, María Carolina - Ferrari, Liliana</i>	66
EXPERIENCIAS DEL PROGRAMA DE ASISTENCIA A VÍCTIMAS DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES	66

<i>Correa Navarro, Isabel Margarita - Rubilar Guzmán, Rossana - Cortéz Andrade, Daniela</i>	67
DIAGNÓSTICO E INTERVENCIÓN MULTINIVEL ACADÉMICO EN DESGASTE EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN UN SERVICIO PÚBLICO, REGIÓN DE VALPARAÍSO. CHILE.....	67
<i>De la Hoz Becquer, Aime Margarita - Hindrichs, Imke</i>	69
PROFESIONISTAS EN EL AUTOEMPLEO: LUCES Y SOMBRAS DEL TRABAJO INDEPENDIENTE	69
<i>Esteves de Oliveira, Lorena - Gomes de Oliveira, Eloiza da Silva</i>	73
O ESPETÁCULO PERVERSO: O PANÓPTICO PROMOVIDO PELAS MÍDIAS SOCIAIS DIGITAIS COMO EXTENSÃO DA SOCIEDADE DO DESEMPENHO	73
<i>Esteves de Oliveira, Lorena - Guimarães Ferreira, Carla</i>	76
TRABALHA-DOR: A RESSIGNIFICAÇÕES DE DOR E SOFRIMENTO NA SOCIEDADE PALIATIVA.....	76
<i>Faria Lopes, Junior Cláudio - Vinícius Barbosa, Marcus - Lavor Lopes, Paloma - Marques de Oliveira, Valéria - Lima Silva, Edneusa</i>	79
IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO FINANCEIRA NAS ESCOLAS: ANÁLISE DE PERSPECTIVAS ENTRE O BRASIL E O RESTO DO MUNDO.....	79
<i>Fernandes, Maria do Carmo</i>	81
PROATIVIDADE, AUTOEFICÁCIA, E FIT ENTRE TRABALHO PRESCRITO E DESEJADO: EFEITOS SOBRE ENGAJAMENTO NO TRABALHO*	81
<i>Fernandes, Maria do Carmo - Kanan, Lilia - Gregghi, Marina - Carlotto, Mary Sandra</i>	82
FATORES DE RISCO E PROTEÇÃO PSICOSSOCIAIS, ENGAJAMENTO E TECNOESTRESSE EM TELETRABALHADORES BRASILEIROS*	82
<i>Ferreira, Mirilly de Souza - Deiga Ferreira, Renata Xavier - Oliveira Wanessa, Mabel Cruz</i>	84
ESPACIALIDADES RACIALIZADAS Y SOBREEXPLOTACIÓN: ANÁLISIS DEL TRABAJO DE REPARTIDORES NEGROS SUBORDINADOS A APLICACIONES EN NATAL (RN) – BRASIL*	84
<i>Franco, Silvia - González, Daniel</i>	88
CONSTRUCCIÓN DE SENTIDOS Y SIGNIFICADOS DEL TRABAJO EN UNA ORGANIZACIÓN DEL TIPO BUROCRÁTICA. UNA APROXIMACIÓN CUALITATIVA..	88
<i>Gonçalves de Freitas, Lêda - Fernandes Alencar, Manuela Silvestre - Santos Pontes Pinto, Maria Eduarda - Albarello, Beatriz Amália - Azevedo Germano Rodrigues, Adriana</i>	91
O DESCARTE DE ENTREGADORES DE APLICATIVO: ENTRE A LÓGICA DA GAMIFICAÇÃO E A CORRIDA PELO RECONHECIMENTO.....	91
<i>Gonçalves e Silva Emmanuel - Pinheiro Fernandes, Thais Mara - Rabelo Neiva, Elaine</i>	96
MEDIDAS EM POT: ESCALA DE COMPORTAMENTO INOVADOR NO TRABALHO – ADAPTAÇÃO E INDÍCIOS DE VALIDADE PARA O BRASIL.....	96

<i>Gondim, Sonia - Carneiro, Laila - Moscon, Daniela - Morais, Franciane – Peixoto, Liana</i>	101
UN ANÁLISIS CRÍTICO DEL USO DE GRUPOS FOCALES EN LA INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA EN BRASIL	101
<i>Gondim, Sonia - Carneiro, Laila - Viego, Valentina - Rentería, Erico - Milec Cifuentes-Leiton, Diana - Moscon, Daniela - Ansoleaga, Elisa - Agullo, Estéban</i>	102
PROYECTO DIGITRAB: EFECTOS DE LA FLEXIBILIDAD EN EL TRABAJO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITALES EN CINCO PAÍSES IBEROAMERICANOS	102
<i>Gray-Gariazzo, Nora - Martínez-Zelaya, Gonzalo - Bilbao Ramírez, Marian</i>	103
LA IMPORTANCIA DEL CURSO DE LA VIDA EN LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SALUD (CHILE)*	103
<i>Guerra, Carlos - Sánchez, Julián</i>	105
ANÁLISIS DE DATOS: UN RETO PARA UN EQUIPO DE SALUD MENTAL EN EL ÁMBITO ORGANIZACIONAL	105
PROGRAMAR PARA IDENTIFICAR PARTICULARIDADES Y DIMENSIONARLAS EN EL ÁMBITO ORGANIZACIONAL	105
<i>Guerrero Frausto, Carla Itzuri - Puente-Palacios, Katia</i>	112
DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA PERCEPCIÓN SUBJETIVA DE TRABAJO PRECARIO ENTRE BRASIL Y MÉXICO	112
<i>Guimarães Ferreira, Carla - Esteves de Oliveira, Lorena</i>	114
ENFRAQUECIMENTO DO COLETIVO DOCENTE: SINDICATOS	114
<i>Gutierrez, Juan Matias</i>	118
TRAYECTORIAS Y PROYECTOS OCUPACIONALES EN TORNO AL CRYPTOTRADING	118
<i>Hindrichs, Imke - Muciño Correa, Juan Pablo - Quezada Díaz, Belem - Becquer, Aime de la Hoz</i>	120
INVESTIGACIÓN Y COLABORACIÓN CON LA SOCIEDAD CIVIL COMO EMPOWERMENT ORGANIZATIVO PARA EL CAMBIO SOCIAL.....	120
<i>Kanan, Lilia Aparecida - Gotardo Armiliato, Kelli Aparecida - Yamaguchi, Cristina Keiko</i>	124
EMPRESAS FAMILIARES, BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES E ESTILOS DE GESTÃO	124
<i>Kobal, Ligia - Cebey, María Carolina - Mandolesi, Melisa - Fabrizio, Juan - David, Carla</i>	125
CONSULTORÍA EN ARGENTINA: PERFIL Y ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL CONSULTOR	125
<i>Launé, Vitor - Fagundes, Valckx - Barth, César - Dias, Thiago</i>	127
ANÁLISE COMPARATIVA DA PERCEPÇÃO DE SERVIDORES PCDS E NÃO PCDS SOBRE O CLIMA ORGANIZACIONAL EM HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS BRASILEIROS	127

<i>Lay, Nelson - Reyes, Yuvitza - de la Fuente, Hanns</i>	129
TRABAJO NO REMUNERADO, GÉNERO Y DEPENDENCIA ECONÓMICA EN CHILE	129
<i>Leal, Victor - Cavalcante, Ana - Leão, Julianna - Ramos, Camila</i>	130
ANÁLISE DO PERFIL DE COMPETÊNCIAS DE UNIDADES VOLTADAS À INOVAÇÃO A PARTIR DA LEI DO GOVERNO DIGITAL DE 2021	130
<i>Lupano Perugini, María Laura - Feliú, Marcelo</i>	135
UNA PROPUESTA INNOVADORA PARA LA EVALUACIÓN DE CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL*	135
<i>Magalhães Guimarães, Liliana Andolpho - Massuda Junior, João - Faleiros de Oliveira, Fernando - Pereira, Bruna Caminha</i>	137
SAÚDE MENTAL NA SEGURANÇA PÚBLICA FRENTE À PANDEMIA: UMA REVISÃO NARRATIVA	137
<i>Martínez, María Julia - Sousa-Duarte, Fernanda</i>	143
FOI SEM QUERER QUERENDO: FUNÇÕES DO HUMOR NO TRABALHO BANCÁRIO	143
<i>Marujo Pereira, Marcelo - Galdino, Mary Neuza Dias - Marques de Oliveira, Valéria</i> ..	146
PROPOSTA DE MATRIZ DE COMPETÊNCIAS SUSTENTÁVEL INOVADORA PARA GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA	146
<i>Montenegro, Gustavo - Schroeder, Ivana</i>	150
CONSULTORÍA Y CAMBIO ORGANIZACIONAL: UNA MODELIZACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE SISTEMAS COMPLEJOS	150
<i>Moretta, Romina - Nuccelli, Valentina - Barrionuevo, María Eugenia</i>	155
ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL. ESTRATEGIAS COLECTIVAS	155
<i>Napoli, María Laura – Filippi, Graciela – Ferrari, Liliana</i>	157
TRADICIONES TEÓRICAS SOBRE EL CONCEPTO DE LIDERAZGO EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO	157
<i>Napoli, María Laura - Deppen, Romina - Fuhr, Axel - Agasi, Adrián</i>	162
LOS JUEGOS GERENCIALES COMO ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA DE LA PSICOLOGÍA APLICADA A LAS ORGANIZACIONES	162
<i>Olivera Rubia, Ma. Eugenia</i>	166
LA INTENSIFICACIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y EL TIEMPO DE TRABAJO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA EN CONTEXTO DE COVID 19	166
<i>Omaña Paipilla, Felipe - Páramo Díaz, Diana Sofía - Perilla Pino, Margarita María - Rivera Tobar, Isabella - Castillo, Carolina Rodero - Roldán Bernal, María Camila - Palencia-Sánchez, Francisco - Riaño-Casallas, Martha Isabel</i>	169
FACTORES ORGANIZACIONALES QUE AFECTARON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE LA SALUD EN LA PANDEMIA POR SARS-COV-2 EN 2020	170
<i>Oria, Elizabeth</i>	174

MUJERES DIRECTIVAS EN ORGANIZACIONES URUGUAYAS CON SEDE EN MONTEVIDEO (2019-2022) – LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A TRAVÉS DE SUS TRAYECTORIAS	174
<i>Ottonello, Natalia - Silvia, Franco</i>	<i>178</i>
REFLEXIONES SOBRE LAS TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN BASE A UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA SOBRE TRABAJO A DISTANCIA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19: CON ÉNFASIS EN EL ROL DE GÉNERO DE LAS MUJERES	178
<i>Pan, Mónica Inés - Tobal, Javier</i>	<i>181</i>
CONSULTORÍA INTERDISCIPLINARIA EN FAMILIAS EMPRESARIAS Y EMPRESAS FAMILIARES AGRO	181
<i>Pardo-Paredes, Eleonor Virginia - Medina Casanova, Francesca Nicole</i>	<i>184</i>
GÉNERO Y EMPLEABILIDAD: EXPERIENCIAS DE LIDERAZGO FEMENINO EN ECUADOR. CASO DE ESTUDIO CUALITATIVO ZONA CENTRO	184
<i>Pardo-Paredes, Eleonor Virginia - Morales Silva, Nicole.....</i>	<i>190</i>
EMPLEABILIDAD Y GÉNERO EN MUJERES FRUTICULTORAS DE ECUADOR: CASO DE ESTUDIO PACAT - TUNGURAHUA.....	190
<i>Parrilla, Guidahí - Cerrada, Saúl - Migliaro, Alicia - Schmukler, María.....</i>	<i>195</i>
MIRADAS EN TORNO AL MUNDO DEL TRABAJO: DINÁMICAS Y TRANSFORMACIONES EN EL MUNICIPIO F DE MONTEVIDEO	195
<i>Pastore, Melina - Mandolesi, Melisa.....</i>	<i>200</i>
PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO: NUEVAS VIEJAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRECARIEDAD LABORAL.....	200
<i>Pérez, Felipe</i>	<i>201</i>
INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ¿POR QUÉ LOS EMPLEADORES NO LOS CONTRATAN?	201
<i>Polo Vargas, Jean David - Varela Ruiz, Nataly del Mar - Zapata Amador, Sofía.....</i>	<i>204</i>
FACTORES DEL DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO QUE MEJORAN LAS CONDICIONES DE ESTRÉS LABORAL	204
<i>Polo Vargas, Jean David - Varela Ruiz, Nataly del Mar - Zapata Amador, Sofía.....</i>	<i>209</i>
INTERVENCIÓN EN BIENESTAR FINANCIERO/ESTRÉS FINANCIERO, FACTORES IMPLICADOS EN ESTE Y SUS CONSECUENCIAS	209
<i>Porfirio Torres, Amanda Alves - Ribeiro de Lima, Juliana - Marques de Oliveira, Valéria</i>	<i>214</i>
ASPECTOS SUBJETIVOS DA MATERNIDADE: ANÁLISE DA NARRATIVA DE QUATRO MULHERES	214
<i>Porto Barreiros, Juliana - Vieira Zagheto, Jeanine Â.</i>	<i>217</i>
GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES: CONFIANÇA, PROGRAMAS DE INTEGRIDADE E SEUS EFEITOS SOBRE O COMPORTAMENTO ÉTICO	217
<i>Puente-Palacios, Katia - Itzuri, Carla.....</i>	<i>220</i>

TRABAJO DECENTE Y PRECARIEDAD. ¿SON LOS DOS LADOS DE UNA MISMA MONEDA?	220
<i>Quezada Díaz, Belem - Hindrichs, Imke</i>	222
ENCONTRANDO CAMINOS, EL CASO DEL COMERCIO EN GRUPOS DE FACEBOOK COMO OPCIÓN DE TRABAJO INFORMAL PARA MUJERES	222
<i>Ravalli Yenaropulos, Agustina E.</i>	225
DESCONFIANZA POLÍTICA EN EMPRESAS FAMILIARES: ¿QUÉ SUCEDE AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN Y CÓMO PODEMOS INTERVENIR?	225
<i>Ribeiro de Lima, Juliana - Alves Porfírio Torres, Amanda - Marques de Oliveira, Valéria</i>	227
INVENTÁRIO BRASILEIRO PARA AVALIAÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL (IBACO) NO CONTEXTO DE UM GRUPO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA	227
<i>Ribeiro de Lima, Juliana - Marques de Oliveira, Valéria</i>	229
O GESTOR EM SAÚDE NA ATENÇÃO BÁSICA: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA DOS ÚLTIMOS CINCO ANOS	230
<i>Ribeiro de Lima, Juliana - Marques de Oliveira, Valéria - Souza Ramos Queiroz Pessoa, Yldry</i>	234
FORMAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL: A EMPRESA JÚNIOR COMO ESTRATÉGIA DE APRENDIZAGEM.....	234
<i>Ribeiro de Souza, Josiane Teresinha</i>	237
CACERÍA VERSUS CUIDADO EN LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD EN BRASIL: LA EMERGENCIA DE LAS METAS Y EL ENTRAMADO PRÁCTICO-AFECTIVO DEL TRABAJO.....	237
<i>Rodrigues Quintino, Geison - Coeli da Silveira, Regina - Vinicius Barbosa, Marcus - Marques de Oliveira, Valéria - Fernandes, Margareth</i>	240
UM ESTUDO EXPLORATÓRIO SOBRE AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM E EXAME CLASSIFICATÓRIO NA PERSPECTIVA DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO	240
<i>San Emeterio, César Pablo</i>	242
PROCESOS DE APRENDIZAJE DE LENGUAJES ADMINISTRATIVOS EN LAS ORGANIZACIONES	242
<i>Sandall, Hugo</i>	245
DIVERSIDADE E ENGAJAMENTO SOCIAL ENTRE PROFISSIONAIS DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO - REVELAÇÕES DO CENSO DA PSICOLOGIA BRASILEIRA	245
<i>Sartori, Suyay - Rosso, Octavio</i>	247
INCORPORACIÓN DE PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES EN UNA EMPRESA PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA: EL DESAFÍO DE LA CONSTRUCCIÓN DEL ROL DEL PSICÓLOGO DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES	247
<i>Silva, Edneusa Lima - Marques de Oliveira, Valéria - Silva, Filipe</i>	250
ANSIEDADE E APRENDIZAGEM NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO	250

<i>Silva, Edneusa Lima - Marques de Oliveira, Valéria - Silva, Filipe</i>	254
AWARENESS DO GESTOR EM SUA PRIMEIRA EXPERIÊNCIA ENQUANTO LÍDER .	254
<i>Sotelo, Diana Andrea - Ríos, Analía Beatriz</i>	258
ENFOQUE DE GÉNERO Y GENERACIONAL EN LOS PROCESOS DE JUBILACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL Y PROVINCIAL	258
<i>Torres Oviedo, Carlos Fernando</i>	261
HACIA UNA CONCEPTUALIZACIÓN DEL SELF EMPRENDEDOR: APUNTES PARA COMPRENDER EL EMPRENDIMIENTO COMO FENÓMENO PSICOSOCIAL	261
<i>Villagra Cantero, Belén - Ramírez Vielma, Raúl</i>	265
LIDERAZGO DESTRUCTIVO Y VIOLENCIA LABORAL: EL PAPEL DEL ESTRÉS DE ROL EN FUNCIONARIOS DE HOSPITALES PÚBLICOS CHILENOS	265
<i>Vinicius Barbosa, Marcus - Marques de Oliveira, Valéria - Fernandes, Margareth - Lima Silva, Edneusa - Vasconcelos da Silva Bernardino, Adriana</i>	268
APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA E EXPERIENCIAL APLICADAS NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL EM TEMPOS DE TICS	268
<i>Vinicius Barbosa, Marcus - Marques de Oliveira, Valéria - Lima Silva, Edneusa - Fernandes, Margareth - Rivelto, Alyne França - Fernandes Gonçalves, Simone</i>	270
DESAFIOS NA FORMAÇÃO E ATUAÇÃO DE EDITORES CIENTÍFICOS: PRIMEIRAS REFLEXÕES	270
<i>Wulfsohn, Luciana</i>	273
EL PSICODIAGNÓSTICO LABORAL COMO HERRAMIENTA DE MOVILIZACIÓN SUBJETIVA ANTE UNA DEMANDA PARTICULAR	273
<i>Zaghetto, Jeanine Ângela Vieira - Barreiros Porto, Juliana</i>	276
TRABALHO DECENTE E PRECARIIDADE: UM PANORAMA DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA DE TRABALHO DECENTE	276
<i>Zelaschi, María Constanza - Cassini, Julieta - Machado, Fernando</i>	280
PROCESOS DE PRODUCCIÓN DEL CUIDADO EN CONTEXTO DE PANDEMIA EN UN DISPOSITIVO DE SALUD MENTAL	280

PRECARIZACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS DE TRABAJO Y CONSTRUCCIÓN COLECTIVA DEL SABER-HACER EN LA UNC

Resumen

Esta comunicación presenta algunos hallazgos obtenidos en una investigación sobre la problemática de la precarización de las experiencias de trabajo de docentes de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) y sus efectos en la construcción colectiva de saber-hacer, a partir del análisis clínico de una muestra por conveniencia de 42 entrevistas.

Fue realizada en el marco del Proyecto de Investigación “Construcción subjetiva de la calidad del trabajo: sentidos y saberes en el despliegue de la actividad”, dirigido por la Dra. Andrea Pujol, en la Facultad de Psicología de la UNC. Este equipo estableció un convenio con la Asociación de Docentes e Investigadores Universitarios de Córdoba (ADIUC), para contribuir al análisis y al debate de las prácticas cotidianas que se desarrollan en el seno de las diferentes unidades académicas de la UNC, con el objetivo de promover acciones colectivas para mejorar las condiciones en que se desarrolla el trabajo académico.

Desde la perspectiva asumida, se reafirmó el supuesto de que las variables institucionales, tales como las características del contrato de trabajo, los salarios y los beneficios, resultan insuficientes en la determinación de la calidad del empleo; a la vez que el análisis de las tensiones que se producen entre la organización del trabajo, los procesos de subjetivación que posibilitan y la dinámica de la acción colectiva, constituyen dimensiones sobre las que es preciso profundizar para comprender las características que asume el trabajo contemporáneo (Dall’Asta y Gutiérrez, 2016).

Desde el concepto ampliado de trabajo propuesto por De La Garza Toledo (2009), si bien las y los docentes universitarios poseen un trabajo típico (considerado en la teorización e investigación empírica como la línea principal de evolución del trabajo industrial, fordista, estable, regulado) y se mantienen las condiciones jurídicas e institucionales, resulta productivo atender a lo que señala Hélaridot (2005), respecto a que inclusive en ese marco de protecciones del empleo se puede advertir la precarización de las experiencias de trabajo, en la medida en que las condiciones en que se desarrolla el trabajo real se deterioran y se establecen nuevas modalidades de gestión surgidas de las transformaciones que las políticas neoliberales impusieron en el mundo del trabajo.

Este recorrido permitió delimitar los objetivos de la investigación en torno a caracterizar e identificar los posibles efectos de la precarización de las experiencias de trabajo y su incidencia en la construcción colectiva del saber-hacer, en docentes de la UNC, desde la perspectiva de los y las docentes. Además, se examinaron las posiciones y decisiones colectivas e individuales de los y las docentes de la UNC frente a la incidencia de experiencias precarizantes en la construcción colectiva del saber-hacer; y la repercusión de estas decisiones en el desarrollo del saber-hacer docente, en el despliegue de identidades de oficio y en la constitución y afianzamiento de lazos entre pares.

El estudio fue realizado con docentes de todas las dependencias académicas de la Universidad Nacional de Córdoba, y permitió comprender la significación otorgada a la acción colectiva en la adquisición, desarrollo y transmisión de saberes prácticos en la carrera docente. Para ello, se analizaron factores vinculados a la organización del trabajo, y también al trabajo de organización que las y los docentes realizan sobre ella, para adecuarla a las condiciones concretas de ejecución de la tarea (Dejours, 1998).

Para alcanzar los objetivos propuestos se optó por una metodología de relevamiento y procesamiento de la información de tipo cualitativa, que se orientó a sacar partido de las historias de vida, aprovechando la pluralidad de los datos proporcionados por las fuentes de la historia oral (Delgado, 1995). Se asumió una posición clínica que buscó capturar la propia voz

de las y los trabajadores, sus lecturas acerca de la realidad, como así también sus reflexiones y saberes.

La herramienta metodológica seleccionada fue la entrevista de trayectoria, adoptando un enfoque biográfico. Estos relatos permitieron adquirir valiosa información, en tanto posibilitaron analizar las formas y procesos a través de los cuales los trabajadores elaboran e incorporan biográficamente los acontecimientos y experiencias de aprendizaje a lo largo de su vida (Ardiles & Borioli, 2010).

El corpus se constituyó inicialmente por 42 entrevistas efectuadas a docentes. Para enriquecer la fuente de los datos a analizar se realizaron otras cuatro entrevistas a informantes claves, que ejercían cargos administrativos en la UNC. Para la aplicación y análisis de las mismas, se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico a juicio. Las variables que se tuvieron en cuenta fueron: representación de todas las unidades académicas; docentes con al menos dos años de antigüedad; representación de todos los tipos de categorías y dedicaciones docentes.

Para lograr una (re) construcción de la red de significados acerca del objeto de estudio se realizó una triangulación de datos entre los datos extraídos de las 42 entrevistas efectuadas a docentes, los datos aportados por algunos informantes claves y las teorizaciones de las Clínicas del trabajo, que se constituyeron como las principales referencias teóricas de esta investigación.

La consideración de la perspectiva clínica asumida puede asimilarse, metafóricamente, a la construcción de una “caja de herramientas” que articula contribuciones teórico-metodológicas con el fin de establecer un marco pertinente para el análisis de las implicaciones entre trabajo y subjetividad (Pujol, 2013, citado en Dall’Asta y Gutiérrez, 2016, pág.5). Esto cobra relevancia en tanto no solo se consideran las variables clásicas (tales como salario, contrato de trabajo, entre otros) para definir la calidad de un empleo, sino también otras variables que son definidas por las propias percepciones de las y los trabajadores.

Para reflexionar acerca de cómo las transformaciones del trabajo contemporáneo y del empleo participan en la producción de formas de precarización, es importante enfatizar el aspecto dinámico del fenómeno en cuestión, e integrar la naturaleza evolutiva de cualquier situación precaria. Los tres niveles más visibles y masivos en el desarrollo del empleo precario se pueden agrupar en términos de contrato de trabajo, horas de trabajo y finalmente, la inestabilidad e inseguridad en el empleo como producto de frecuentes reestructuraciones y búsqueda de reducción de los costos laborales en empresas neocapitalistas.

Esto lleva a la necesidad de hablar de formas de precarización, cuyo análisis permite afirmar que en la actualidad el trabajo es cada vez menos garante de un conjunto de seguros y protecciones a mediano y largo plazo. En este contexto, se reavivan incertidumbres y vulnerabilidades donde la sociedad salarial había traído estabilidad y seguridad. Respecto a los y las docentes, si bien no tienen un empleo precario en términos de contrato de trabajo, los desarrollos realizados en el marco del equipo de investigación que aloja este proyecto, permiten afirmar que se ven expuestos a múltiples situaciones que precarizan sus experiencias de trabajo.

Hélaridot (2005) expresa que esto se debe a que el fenómeno de la precarización afecta las condiciones laborales y por tanto las experiencias de trabajo. Las consecuencias de esto no son solamente para quienes pueden inventariarse en el grupo de trabajadores precarizados (no integrados al marco regulatorio de las leyes de trabajo, con carácter temporario y desprotegidos), sino que también permea las experiencias vitales de las y los trabajadores que aún se sostienen en el campo del trabajo registrado, los cuales ven deteriorarse, en muchos aspectos, sus condiciones laborales (Gutiérrez, 2021).

Las formas específicas que adopta la precarización laboral en la docencia universitaria se relacionan, por un lado, con la intensidad del trabajo debido a un predominio de cargos con dedicaciones simples, que a su vez alimenta un sistema de cátedra con estructura piramidal. Por otro, el sistema universitario en sus estatutos y acuerdos colectivos advierte que la actividad docente excede el mero dictado de clases, por lo que los y las docentes en estas

condiciones desempeñan tareas similares a quienes adquirieron un cargo con mayor dedicación (Varsavsky, 2019).

En las formas de organización que adquiere actualmente el trabajo, la fragilización de los colectivos es por contraste de tanto peso como los discursos sobre la cooperación, el involucramiento de todos y el desarrollo del sentido del equipo. Desde la perspectiva de la Psicodinámica del Trabajo (Dejours, 1998), el despliegue de “saber-hacer” es la primera guía para la construcción de la identidad. Sin embargo, la construcción de la identidad en el campo social requiere de una segunda vía como condición excluyente: los otros, los pares, el colectivo de trabajo (Pujol, 2014).

Observar el trabajo de los y las docentes y preguntarse por la adquisición de saberes tácitos o saber-hacer, adquiridos en el seno de su propia práctica, implica reconocer que la naturaleza de la educación superior se ha transformado y que, en consecuencia, también lo ha hecho el papel de los y las docentes (Torres, Badillo, Valentín & Ramírez, 2014). Hasta la década de 1990, los y las docentes se centraban básicamente en los procesos de enseñanza. Desde finales del siglo pasado, producto de las demandas de la nueva sociedad del conocimiento como motor de la economía y factor determinante de la competitividad de los mercados, la educación basada en las competencias profesionales empezó a cobrar importancia (Torres et al, 2014).

El saber-hacer es la parte del conocimiento que escapa al discurso y que se transmite en y durante el desarrollo de la práctica. Es el conocimiento del saber-hacer adquirido por la experiencia y corresponde al cómo hacer algo. Significa por tanto un proceso dinámico, en oposición al conocimiento declarativo que describe un estado de cosas bajo la forma de una proposición formal (Rojas, 1999).

Es posible afirmar que el intento de precisar una definición del saber-hacer no puede realizarse sin tener en cuenta lo colectivo, las diversas formas de intercambio social en los espacios de trabajo, el género y el estilo profesional, y por supuesto, que se trata de una dimensión atravesada por el cuerpo institucional y la organización formal del trabajo, frente a la cual los diferentes actores asumen posiciones -y toman decisiones- heterogéneas.

Constituye un supuesto clave desde la perspectiva asumida, la idea de que nunca se trabaja en soledad y que “organización del trabajo” y “acción colectiva”, se articulan estrechamente para configurar la actividad de trabajo entendida como totalidad (Pujol, 2014; Dejours, 1998). Así, a pesar de la singularidad de cada trabajador o trabajadora se puede hablar de la existencia de un colectivo invisible, cuyas actividades invaden cada acción que llevan adelante en el marco de sus funciones, ya que estas implican inevitablemente entrar en diálogo en el seno de una actividad múltiple (Clot, 2009).

Hoy, el fenómeno de la precarización impacta en el mundo laboral de modo cada vez más intenso. Las grandes problemáticas que se presentan en Argentina, en términos de educación y salud, no representan hechos aislados, sino que se encuentran entrelazados con diferentes vectores que devienen de políticas de estado, de la economía nacional y mundial, y de movimientos y tendencias sociales. Esta consideración llevó a abordar el objeto de esta investigación desde un posicionamiento ético y crítico, el cual buscó constituirse desde una mirada amplia que no desconociera el contexto donde pudieron articularse teoría y práctica.

La UNC no escapa de esta realidad. La importancia que cobra el establecimiento del colectivo de trabajadores se nutre del lugar privilegiado de lucha, conquista y sostén en que se constituyen los espacios colectivos, en tanto los y las docentes se apoyan, en la mayoría de los casos, en sus colegas. El vínculo con el saber-hacer se pudo establecer a partir de que es en este registro del saber donde más se ponen en juego los efectos de los obstáculos, pero también las capacidades que tienen los y las docentes para resolverlos.

Los efectos de la precarización de las experiencias de trabajo en la construcción colectiva de saber hacer, y las decisiones y posiciones que los y las docentes toman frente a esto, permitieron observar que en el transcurso de las actividades circunscriptas a la docencia se ponen en tensión todos aquellos fenómenos que erosionan el desarrollo de los y las docentes. Y es que el trabajo docente, a pesar de los signos de época, no ha dejado de hacerse, y en este

sentido el colectivo ha sido y sigue siendo un lugar privilegiado no solo para motorizar la profesión, sino también para preservar la educación pública como un valor.

La legitimación del hacer docente apunta a destacar su parte activa en un proceso donde la dialéctica entre la organización del trabajo que se impone a los trabajadores y el trabajo de organización que realizan los mismos trabajadores se despliega continuamente. Se destaca que se observó la actividad desde el punto de vista de la tarea, y a la tarea desde el punto de vista de la actividad, ya que, si bien es importante su distinción para el análisis, no pueden olvidarse sus relaciones, que las unen en su desarrollo recíproco, posible o imposible, en beneficio o detrimento del sujeto y del trabajo (Clot, 2009).

El análisis de la información recogida permitió ratificar algunos supuestos y arribar a algunos hallazgos: (i) las experiencias precarizantes de trabajo, como el reflejo de un mercado laboral que permea los límites institucionales de la universidad, tienen efectos sobre la construcción colectiva de saber-hacer de los y las docentes de la UNC, a raíz de las múltiples decisiones y posiciones que toman frente a estas, en el intento de cumplir los objetivos de la tarea, apropiársela, y encontrar sentido a su trabajo en el despliegue de la actividad; (ii) los efectos de estas experiencias no son homogéneos, sino que adquieren diferentes particularidades en cada unidad académica, a partir de las singularidades de cada una de ellas, y de sus lógicas específicas y heterogéneas; (iii) en este plano, si bien se observan dinámicas con un fuerte carácter individual, aparece lo colectivo como un lugar al que los y las docentes siguen apostando para hacer frente a los obstáculos que aparecen durante la adquisición, desarrollo y transmisión de saberes prácticos.

Referencias

- Ardiles, M., & Borioli, G. (2010). Las huellas de la academia en los profesores de profesores. Algunos resultados del trabajo de campo. *Praxis Educativa (Arg.) Vol. XVI, núm. 14, 57-65.*
- Clot, Y. (2009). Cap. 18. Trabajo y sentido del trabajo. En P. Falzon, *Manual de Ergonomía (págs.1-9)*. Madrid: Modus Laborandi; Fundación MAPFRE.
- Dall'Asta, C., & Gutiérrez, M. I. (2016). Evaluación académica y salud de los trabajadores de la docencia universitaria. *VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo* (págs. 1-21). Córdoba, Argentina: Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba.
- De la Garza Toledo, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. C. Neffa, E. De la Garza Toledo, & L. Muñiz Terra, *"Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones laborales e identidades laborales"*. Buenos Aires: Grupos de Trabajo CLACSO.
- Delgado, J. y. (1995). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Síntesis.
- Gutiérrez, M. I. (2021). Precarización y Dimensión Ética del Trabajo. *Simposio Internacional: Precarización del trabajo y subjetividad. Claves de lectura desde Argentina y Brasil*, (págs. 1- 21). Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba.
- Hélaridot, V. (2005). Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances. *ERES. Empan*, 30-37.
- Dejours, C. (1998). De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. En D. Dessors, & M.-P. Guio-Bailli, *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Buenos Aires: PIETTE/CONICET.
- Dejours, C. (1998). "El factor humano (Primera parte)". En C. Dejours, *El factor humano* (págs. 1-32). Buenos Aires: PIETTE/CONICET.
- Pujol, A. (2014). Colectivo de trabajo, actividad y subjetividad: una mirada clínica. En A. Mendes, R. D. Moraes, & A. C. Merlo, *Trabalho y Sofrimento. Prácticas clínicas e políticas* (págs. 1-11). Curitiba: Juruá Editora.
- Rojas, E. (1999). *El contexto. Los cambios en la empresa, la profesionalidad y el saber obrero*. Montevideo: Departamento de Publicaciones de Cinterford/OIT.
- Torres, A. D., Badillo, M., Valentín, N. O., & Ramírez, E. T. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. *Innovación Educativa*, 129-146.

---***---

Ahumada, Magdalena - Ansoleaga, Elisa - Alarcón, Camila - Garrido, José Ernesto, - Reyes-Martínez, Bernardita

María.ansoleaga@mail.udp.cl - Universidad Diego Portales, Chile
CAMLARCON2019@udec.c - Universidad de Concepción, Uruguay
JOGARRIDO2019@udec.cl - Universidad de Concepción, Uruguay
breyes2019@udec.cl - Universidad de Concepción, Uruguay

TRABAJO DE PLATAFORMAS DIGITALES EN CHILE (DIGITRAB): PRECARIEDAD, BRECHAS DE GÉNERO Y SALUD MENTAL

Resumen

En Chile, el trabajo mediado por plataformas había sido una modalidad incipiente de ocupación hasta la llegada del Covid-19. La pandemia no sólo obligó a transitar a múltiples formas de trabajo remoto, sino que fue un trampolín para el nacimiento de nuevas fuentes de empleo mediado por plataformas digitales. Según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2022) en el trimestre de abril-junio de 2022, el número de personas ocupadas a través de plataformas digitales, cuya actividad principal se realiza a través de éstas, representa un 2,3% de la población ocupada. Por otro lado, del total de personas que declara realizar una actividad secundaria, un 8% lo hace a través de plataformas. Respecto a la demografía de personas ocupadas cuya actividad principal se realiza a través de plataformas digitales, aproximadamente un 53% son hombres y un 47% son mujeres. Por otro lado, sobre la formalidad del trabajo mediado por plataformas, cerca de un 39% de personas trabajan de manera formal, mientras que un 61% lo hacen de manera informal.

En relación a este último punto, la formalidad es un aspecto relevante a considerar, pues garantiza al trabajador derechos laborales. Tener un contrato de trabajo asegura al trabajador acceso a la seguridad social tales como: ahorro previsional, seguro de salud, seguro de cesantía, y seguro de invalidez y sobrevivencia. La ausencia de protección social afecta tanto directa como indirectamente su salud y calidad de vida.

En materia legal, Chile aprobó en marzo de 2022 la ley número 21.431 proveniente del proyecto denominado "Mi jefe es una app" (Ochoa, 2021). Su objetivo es crear un marco regulatorio para formas de trabajo que hasta el momento se mantenían en la informalidad. Esta nueva ley "establece normas sobre el contrato de los/as trabajadores/as de plataformas digitales dependientes; regula el deber de protección que tiene el empleador; hace referencia a su jornada de trabajo y remuneraciones, entre otras normas" (Senado, 2022). Dicha ley busca definir las plataformas digitales de servicios con el objetivo de delimitar su ámbito de aplicación, comprender como trabajador a todas las personas que realizan labores a través de las plataformas digitales de servicios, y establecer estipulaciones mínimas para el contrato de trabajo que se establece entre la aplicación como empleadora y el trabajador/a como empleado/a. Por otro lado, la ley busca establecer los derechos de los/as trabajadores/as de plataformas digitales, entre los cuales se destacan los derechos: a la seguridad laboral; a la transparencia de la toma de decisiones y control de la arbitrariedad; a una jornada pasiva; y de la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo. Al ser esta una ley nueva se deberá evaluar su eficacia real y los efectos tanto positivos como negativos que tendrá tanto para los/as trabajadores/as, como para el mercado laboral del "gig work".

Los siguientes resultados se enmarcan en el proyecto "Digitrab: entender el mundo del trabajo mediado por las plataformas digitales" que tuvo un diseño empírico, transversal y mixto con metodologías cuantitativas y cualitativas. En esta comunicación se abordan los resultados de la encuesta que tuvo como objetivo caracterizar el trabajo en diversas plataformas digitales.

Los participantes fueron trabajadores/as activos de plataformas digitales en Chile. La muestra utilizada fue no probabilística y se utilizó una estrategia bola de nieve para obtener participantes. Los datos se recogieron de marzo a junio del año 2021, utilizando difusión a través de redes sociales.

La encuesta aborda tres tipos de variables. En primer lugar, las variables sociodemográficas. En segundo lugar, las variables objetivas, que incluían preguntas vinculadas a las condiciones de trabajo, tales como, tiempo de trabajo, flexibilidad en la relación contractual en cuanto al tiempo de destinación, entre otras. En tercer lugar, las variables subjetivas, que comprendían un índice de inseguridad laboral, el cual contiene ítems tales como “Tengo miedo de perder este trabajo”; fueron dicotomizados como inseguridad aquellas respuestas “muy de acuerdo”. Para el caso de Chile, este índice se estableció considerando la categoría de “alta inseguridad” para aquellos que presentaron 3 o más situaciones de inseguridad. Además, se incorporó una escala para evaluar distrés psicológico. Adicionalmente, se agregó una escala para evaluar demandas emocionales del cuestionario SUSES- ISTAS-21.

Los resultados presentados evidencian importantes componentes de precariedad laboral en el trabajo mediado por plataformas digitales. La precariedad laboral se puede concebir como un componente de la percepción de vulnerabilidad, reflejada en la percepción de uno mismo como desvalido frente a prácticas laborales inaceptables; en la incapacidad de hacer valer los derechos; en la mayor susceptibilidad a sufrir acciones injustas por parte de los empleadores; y en la percepción de inseguridad ante la posibilidad de mantener el trabajo (Keim et al, 2014; Cheng, et al. 2008). En el caso de los datos analizados, podemos ver que se trata de trabajos precarios en atención a que uno de cada tres tiene salarios insuficientes; asimismo es inestable: 36% trabaja en modalidad de jornada parcial y 25% a pedido. Se trata de un trabajo reciente y feminizado, 72% lleva dos años o menos trabajando (78% mujeres versus 66% hombres).

Sobre la flexibilidad contractual, un 43% declara que no tiene vínculo directo con una empresa y un 55% declara que no tiene contrato de trabajo, lo que interpela directamente a los bajos niveles de formalización en el trabajo y la consiguiente ausencia de protección social y resguardo de los derechos laborales de las y los trabajadores.

En cuanto a la salud mental se vería afectada entonces por las condiciones de trabajo, ya que se reporta casi un tercio de trabajadores con altas demandas emocionales y con distrés muy elevado, ambos precursores de problemas de salud mental. Sumado a esto, la presencia de inseguridad estaría vinculada a mayor distrés y a demandas emocionales del trabajo al compararse estos con aquellos que no están en situación de inseguridad. Finalmente, las mujeres presentan mayor nivel de distrés y también atribuyen en mayor medida este distrés al trabajo doméstico y de cuidado.

Referencias

Cheng, G.H.-L.; Chan, D.K.-S. (2008) Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Appl. Psychol.* 57, 272–303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>

Instituto Nacional de Estadísticas [INE]. (Agosto, 2022). *Grupo de expertos en estadísticas laborales. Encuesta Nacional de Empleo.* [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/comites-y-notas-tecnicas/2022/comit%C3%A9-t%C3%A9cnico-de-expertos-estad%C3%ADsticas-laborales-\(junio-2022\).pdf](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/comites-y-notas-tecnicas/2022/comit%C3%A9-t%C3%A9cnico-de-expertos-estad%C3%ADsticas-laborales-(junio-2022).pdf)

Keim, A.C.; Landis, R.S.; Pierce, C.A.; Earnest, D.R. Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *J. Occup. Health Psychol.* 2014, 19, 269–290. DOI: 10.1037/a0036743

Senado. (2022). “Revolución digital”: contratos de trabajadores de empresas de plataformas digitales serán regulados. *Senado - República de Chile.* <https://www.senado.cl/revolucion-digital-contratos-de-trabajadores-de-empresas-de>

Ochoa, J. (14 de Abril de 2021). Aprueban proyecto “mi jefe es una app”. *Diario Concepción.* <https://www.diarioconcepcion.cl/economia/2021/04/14/aprueban-proyecto-mi-jefe-es-una-app.html>

Alonzo, Claudio - Hermida, Paula - Borrajo, Virginia,
claudioalonzo@gmail.com - Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina
paulahermida@conicet.gov.ar - Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina

IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO HÍBRIDO EN ARGENTINA Y SU IMPACTO EN EL BIENESTAR LABORAL

Resumen

El marco de la presente investigación tiene como objetivo analizar la implementación del trabajo híbrido como modalidad de empleo y su impacto en el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras. Los avances de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) han permitido y facilitado modalidades alternativas de trabajo, como el trabajo desde casa, el teletrabajo, el trabajo a distancia, el trabajo remoto y trabajo híbrido. La implementación de estas nuevas modalidades de trabajo se vio agudizada por el suceso histórico y global de la pandemia del coronavirus (COVID-19). Sin embargo, se evidencia que no todas las empresas estaban en condiciones de implementar estas estrategias tecnológicas conllevando distintos impactos en el bienestar laboral de los trabajadores y trabajadoras. Los impactos que han tenido la implementación el esquema híbrido de trabajo serán analizados en una primera fase a partir de la recopilación bibliográfica de investigaciones vigentes sobre las temáticas; y en una segunda fase a partir de la implementación del Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG).

De acuerdo a las definiciones acuñadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) el trabajo desde casa se encuadra como una modalidad de teletrabajo en el hogar. A diferencia del teletrabajo puede desempeñarse en diversos lugares alejados del lugar de trabajo principal o de los locales del empleador como el trabajo itinerante.

Realizar estas diferenciaciones es de vital importancia ya que es posible encontrar que estos términos suelen utilizarse indistintamente para referirse a nuevas formas de trabajo, que no implican el trabajo presencial en la oficina la totalidad del tiempo. Dentro de la presente investigación abordaremos el concepto de trabajo híbrido, el cual se encuadra como una modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia y puede ser definido bajo las siguientes características:

“En general, se puede considerar trabajo híbrido como aquella prestación de servicios asalariada que se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, bien parcial o totalmente, mediante el uso o soporte de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.” (Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho de empleo, 2021).

Aun así, es importante destacar que la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora pueda desarrollar la modalidad de trabajo híbrido dependerán no solo de la disponibilidad organizacional para ejercerlo sino también de la naturaleza del trabajo a realizar, ya que no todas las tareas o procesos son susceptibles de llevarse adelante fuera del espacio presencial de la oficina, fábrica o locación del empleador.

De acuerdo a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) para llevar adelante esta modalidad de trabajo los empleadores deberán contemplar las siguientes posibilidades:

- Identificar las funciones y tareas que se pueden hacer fuera del lugar de trabajo habitual. Con este fin es posible que sea preciso apartarse de la norma general para encontrar soluciones innovadoras y creativas.
- Evaluar los mecanismos de conectividad, como las llamadas periódicas de videoconferencia y otros medios.

- Evaluar la infraestructura, las instalaciones y los instrumentos disponibles para el trabajo desde casa, como la conexión a Internet y la disponibilidad de un suministro de energía fiable.
- Evaluar los requisitos legales, las obligaciones y la posible responsabilidad civil, teniendo en cuenta la situación del trabajador y sus funciones laborales, así como el equipo y las herramientas necesarias.
- Evaluar la situación del trabajador en cuanto a la seguridad y la salud en su entorno doméstico y su capacidad real para llevar a cabo las tareas requeridas en el hogar.
- Considerar el posible impacto que podría tener en la modalidad de convivencia del trabajador como entorno. Por ejemplo, los trabajadores pueden tener responsabilidades de cuidado de niños o personas a cargo, tener relaciones personales tensas, sufrir violencia doméstica, o tener una enfermedad crónica o una discapacidad.
- Evaluar los posibles problemas de salud mental u otros que puedan surgir como consecuencia del trabajo desde casa en el futuro.

Si bien estas nuevas modalidades de trabajo se han desarrollado a partir del advenimiento de las nuevas tecnologías que facilitan las telecomunicaciones, la pandemia del coronavirus (COVID-19) ha acelerado este proceso en las organizaciones. Siguiendo las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se han adoptado muchas medidas en todo el mundo para contener la propagación del virus, siendo el trabajo a distancia una de las principales sugerencias como forma de darle continuidad a las actividades del trabajo disminuyendo la propagación de la enfermedad. En ese nuevo entorno, los empleadores tuvieron que haber sido capaces de adaptarse y elaborar planes de contingencia para responder a las nuevas medidas de trabajo a distancia dispuestas por la pandemia.

Si bien para muchas organizaciones, el trabajo a distancia o trabajo desde casa ya estaba desarrollado como alternativa de trabajo o beneficio de la organización, para otras organizaciones fue una práctica absolutamente nueva que conllevó no solo el desarrollo de nuevas tecnologías sino también una modificación cultural de la organización del trabajo con impacto en los procesos de comunicación, de productividad y de liderazgo.

Las medidas de detención tras el COVID-19 han creado una importante demanda de adaptación de la organización del trabajo, produciendo un significativo incremento en la producción del trabajo desde el hogar. Siguiendo estudios estadísticos comparativos realizados por la OIT, la modalidad del teletrabajo representaba solo entre el 5-8% de la proporción de los trabajadores en el 2019 en América Latina y el Caribe, donde el 80% de ellos eran trabajadores independientes. Hacia mediados del 2020, la proporción de esta nueva modalidad se elevó hasta comprender entre un 25-30% en los países de la región, permitiendo que las empresas puedan continuar con sus actividades y que los trabajadores puedan mantener su relación laboral.

De acuerdo a lo enunciado por la Organización Internacional del Trabajo (2020), en una encuesta realizada en marzo de 2020 a 250 grandes empresas de la Argentina se comprobó que el 93% había adoptado el teletrabajo como medida para responder a la pandemia de la COVID-19.

Siguiendo este mismo análisis, para muchas pequeñas y medianas empresas (pymes) el trabajo desde casa presenta realidades complejas que impactan en el desarrollo de esta modalidad. El Observatorio PyME de la Argentina, por ejemplo, constató que las pymes utilizan mucho menos el teletrabajo que las grandes empresas. Según el Observatorio PyME de la Argentina, solo el 55% de las pymes del sector servicios implantaron el trabajo desde casa, siendo este porcentaje del 24% en el sector de la industria y del 23% por ciento en el comercio minorista.

De acuerdo al Estudio de Tendencias Globales de Talento 2020 de Mercer, solo el 22% de las empresas estaban preparadas para implantar el trabajo remoto a gran escala antes del brote de la COVID-19. En el estudio también se comprobó que solo el 44% de las empresas evalúan sistemáticamente los puestos de trabajo en función de su adaptabilidad en lugar de permitir que las circunstancias de los trabajadores determinen la flexibilidad. Estas evaluaciones pueden ayudar a las empresas a flexibilizar los trabajos de manera sistemática, equilibrando las

necesidades de la empresa y de sus trabajadores, impactando positivamente en la construcción de un entorno de bienestar.

La implementación del trabajo híbrido no puede ser analizada solo desde el aspecto funcional, por el contrario, requiere un enfoque psicosocial que posibilite la correcta adaptación de los requisitos del trabajo y las capacidades de los trabajadores y las trabajadoras, así como de su entorno y cultura organizacional.

Considerando que el bienestar laboral contiene prácticas laborales que promuevan la salud física y psíquica de los trabajadores y las trabajadoras, las intervenciones centradas en la interacción del contexto laboral y el individuo entienden la salud laboral y el bienestar como fruto de la relación del trabajador y el medio laboral" (Garrosa & Carmona, 2011, p. 230).

De esta manera, de acuerdo a lo investigado al momento, se proponen 10 medidas de gestión organizacional que las áreas de liderazgo y gestión de personas deberían contemplar para implementar el trabajo híbrido y sostener un entorno de bienestar:

- Comunicación regular: La comunicación debería ser más rápida y frecuente cuando se lleva a delante el trabajo híbrido ya que será de vital importancia la construcción de confianza y aumentar la colaboración.
- Instalación de equipos y puestos de trabajo de TIC: Garantizar una infraestructura adecuada en telecomunicaciones que garantice la correcta conectividad del trabajador o la trabajadora.
- Protección de datos y medidas de seguridad: Contar con políticas claras de protección de datos, confidencialidad y seguridad de datos.
- Gestión de Liderazgo basado en la confianza: La gestión eficaz del trabajo híbrido requiere una gestión basada en resultados. Es por eso que es necesario instalar prácticas que posibiliten la construcción de confianza (Echeverría, 2007) y acuerdo de responsabilidades compartidas. La confianza queda así definida en 3 dimensiones: confianza en la fiabilidad, confianza en las capacidades y motivación en las personas (OIT, 2020).
- Organización del Tiempo de Trabajo: Generar acuerdos sobre horas en línea o de conectividad con el empleador.
- Seguridad y Salud en el Trabajo: Las condiciones de salud y seguridad en el trabajo son más difíciles de supervisar. Por eso, es importante contar con políticas sobre este aspecto y compartirlas periódicamente con los empleados.
- Salud y bienestar mental: La autogestión de las rutinas laborales y los múltiples roles que combina el trabajo híbrido (roles de crianza, de estudio, de cuidado general, de limpieza de los espacios, etc.) ha impactado en una mayor tensión percibida en algunos casos provocando stress o malestar con el trabajo, así como cansancio físico o malestar. Es por eso que se aconseja que los líderes puedan aumentar la frecuencia y canales de comunicación, así como conceder a los trabajadores y las trabajadoras un control y flexibilidad adecuada sobre la forma en que realizan su trabajo.
- Equilibrio entre la vida personal y laboral: El trabajo híbrido al disminuir los desplazamientos al lugar del empleador puede ayudar a conciliar las actividades personales con las laborales. Sin embargo, esto también conlleva un desdibujamiento de los límites entre la vida personal y la vida laboral. Es por eso que es muy importante que se revise el sistema de rendimiento del trabajo, así como en los espacios que se realiza para mantener una contemplación de inversión de horas laborales en equilibrio con las asignadas al descanso y a las actividades de índole privada.
- Rendimiento y Productividad: En principio el trabajo híbrido podría aumentar la productividad dada la flexibilidad en las tareas, la gestión por objetivos y la ganancia en el tiempo de desplazamiento. Sin embargo, la cultura de trabajo, el modelo de liderazgo y las herramientas digitales disponibles serán claves para sostener este eje.
- Aprendizaje y desarrollo profesional: El trabajo híbrido requiere de formación constante no solo en el uso de las tecnologías disponibles sino también en las competencias necesarias para abordar estos contextos organizacionales. El tiempo de formación, debería contemplar esta modalidad de trabajo siendo de vital importante ofrecer entrenamientos en línea, a distancia y en plataformas colaborativas.

En este sentido, el trabajo híbrido se posiciona como una nueva manera de organizar el trabajo para ocupaciones en las que al menos algunas partes sus tareas puedan ser llevadas a cabo de manera virtual. La posibilidad de teletrabajar se ve aumentada para ocupaciones profesionales, técnicas y gerenciales con demanda del uso de tecnologías de la información. Por el contrario, ocupaciones que precisan la utilización de maquinarias son menos factibles a adoptar esta modalidad.

La implementación del trabajo híbrido representa un cambio en el modelo de organización del trabajo que impacta en el comportamiento humano organizacional, siendo susceptible de comprometer el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras si no se analiza en profundidad su implementación. Es este sentido, resulta de vital importancia revisar críticamente los procesos de liderazgo, la coherencia con el modelo de cultura organizacional y los fenómenos de comunicación para lograr un impacto positivo en el desarrollo de trabajo híbrido como práctica organizacional sostenida en la salud mental.

Referencias

ACAS (Servicio de Asesoramiento en materia de Conciliación y Arbitraje del Reino Unido). S. f. «Working from Home», disponible en <https://www.acas.org.uk/working-from-home>.

Blanch, Josep M.; Sahagún, Miguel; Cantera, Leonor; Cervantes, Genís. Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 26, núm. 2, agosto, 2010, pp. 157-170

Echeverría, R. (2007). *La empresa emergente*. Granica.

García Viña, Jordi. (2021). Hacia un modelo híbrido de prestación de trabajo: *Smart working*. *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho de empleo*, 9(1),1-29.

Garrosa, E., & Carmona, I. (2011). Salud laboral y bienestar. Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 224-238.

Organización Internacional del Trabajo (2020). Primera Edición. Guía para Empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. ISBN 9789220322611 (PDF en línea)

Organización Mundial de la Salud. (2020). Getting Your Workplace Ready for COVID-19, 19 de marzo. Disponible en <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331584/WHO-2019-nCov-workplace-2020.2-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [31 de marzo de 2020].

Páez, D. (2008). Fichas Técnicas sobre Bienestar y Valoración Psico-Social de la Salud Mental. Cuaderno de Prácticas de Psicología Social y Salud, 1-35.

Vid. K. Harris, The Hybrid Employee, en *pe.gatech.edu*, 19 abril 2019; C. RO, Why the future of work might be 'hybrid', en *www.bbc.com*, 31 agosto 2020.

Volini, E., Schwartz, J., Eaton, K., Mallon, D. (2021) Deloitte Insights. La empresa social en un mundo disruptivo. *Tendencias Globales de Capital Humano Deloitte 2021* www.deloitte.com/insights

---***---

Alvarado Álvarez, Paola Andrea - Ramírez Vielma, Raúl Gonzalo
palvarado2017@udec.cl - Universidad de Concepción, Uruguay
rauramir@udec.cl - Universidad de Concepción, Uruguay

LIDERAZGO DE SERVICIO, DESEMPEÑO ADAPTATIVO Y DESEMPEÑO CONTEXTUAL: MODELO DE MEDIACIÓN MODERADA DE JOB CRAFTING Y AUTONOMÍA DEL TRABAJO
Resumen

El contexto laboral actual exige una adaptación constante, lo que ha permitido un cambio de enfoque del liderazgo a través del liderazgo de servicio, basado en las necesidades psicológicas de los seguidores (Van Dierendonck, 2011). Asimismo, el diseño del trabajo ha vuelto al trabajador un agente activo, destacándose la autonomía, que refleja la independencia en el trabajo (Morgeson y Humphrey, 2006). Una forma de rediseño proactivo se expresa en el job crafting como aquellos cambios que realizan las personas en los límites de su trabajo (Wrzesniewski y Dutton, 2001). Este proceso puede incidir en los desempeños adaptativo y contextual. El primero es la modificación del comportamiento frente a situaciones (Pulakos et al., 2000), mientras el segundo son conductas que mejoran el ambiente para conseguir metas (Borman y Motowidlo, 1993).

Los objetivos del estudio fueron: 1) Establecer la relación entre liderazgo de servicio, job crafting, desempeño adaptativo y desempeño contextual. 2) Determinar si el job crafting tiene un rol mediador en la relación entre el liderazgo de servicio con el desempeño adaptativo y con el desempeño contextual. 3) Determinar si la autonomía tiene un rol moderador en la eventual mediación que realiza el job crafting en la relación entre el liderazgo de servicio con el desempeño adaptativo y con el desempeño contextual. Las hipótesis fueron en esta línea, enfatizando el rol mediador del job crafting en la relación entre las variables señaladas, así como el rol moderador de la autonomía.

Se utilizó un diseño cuantitativo no experimental-correlacional longitudinal de panel (Ato et al., 2013). Se realizaron dos mediciones con un intervalo de tiempo de un mes entre cada medición a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia con 188 trabajadores de diferentes rubros y mayores de 18 años, quienes contestaron las escala de liderazgo de servicio de van Dierendonck y Nuijten (2011), el cuestionario de job crafting de Slemp y Vella-Brodick (2013), la subdimensión de autonomía del Work Design Questionnaire de Morgeson y Humphrey (2006) y las subescalas de desempeño contextual y desempeño adaptativo del instrumento PRO-4 de Ramírez-Vielma y Fernández-Ríos (2016). Cabe mencionar que todos los instrumentos contaron con su respectiva adaptación y validación al español.

El estudio formó parte del Proyecto FONDECYT N°11201319 y fue aprobado por el Comité de Ética, Bioética y Bioseguridad de la VRID de la Universidad de Concepción, siguiendo resguardos éticos del Colegio de Psicólogos de Chile (1999), donde los participantes debieron dar su aceptación a participar del estudio a través de un consentimiento informado.

El análisis de datos incluyó un análisis descriptivo de las variables estudiadas y el análisis de correlaciones bivariadas a través del software IBM SPSS, versión 25. Asimismo, se efectuó el análisis de las propiedades psicométricas de los instrumentos a través del índice de consistencia interna de los instrumentos a través del Alpha de Cronbach y Omega de McDonald y el análisis factorial confirmatorio (AFC) a través del software JASP 0.16.4.0. Para el análisis de mediación moderada se aplicó un análisis de covarianza (ANCOVA) y partir de los resultados obtenidos en el ANCOVA, se decidió utilizar un modelo de cambio (MacKinnon, 2008) a través del software estadístico R.

Con base en el estudio realizado, se encontró evidencia empírica que permite argumentar las siguientes conclusiones:

- El liderazgo de servicio influye en el desempeño adaptativo y contextual de los trabajadores chilenos.
- El liderazgo de servicio es un antecedente del job crafting por lo que influye en esta variable.
- El job crafting influye en el desempeño adaptativo y contextual de trabajadores chilenos.
- El liderazgo de servicio como la autonomía del trabajo son variables independientes que ejercen una influencia en el desempeño adaptativo y contextual a través de la mediación que realiza el job crafting.
- La autonomía ejerce un rol moderador en la mediación que realiza el job crafting en la relación existente entre el liderazgo de servicio con el desempeño adaptativo y desempeño contextual cuando hay niveles bajos de autonomía. Al momento de aumentar los niveles de autonomía, su efecto se vuelve no significativo. Asimismo, no

existen diferencias al considerar o no considerar la autonomía en el efecto del job crafting entre el liderazgo de servicio y el desempeño adaptativo y contextual.

Este estudio contribuye al campo de la investigación permitiendo ampliar el conocimiento sobre el liderazgo de servicio y su relación con job crafting, desempeño adaptativo y contextual en un contexto latinoamericano, donde este tipo de liderazgo no ha sido estudiado a cabalidad (Eva et al., 2019; Langhof y Guldenberg, 2020). Asimismo, permite comprender el efecto mediador del job crafting desde su perspectiva original (Wrzesniewski y Dutton, 2001).

Los hallazgos de este estudio hacen un llamado a fortalecer las prácticas de recursos humanos para mejorar las condiciones de trabajo y bienestar de los trabajadores, a través del desarrollo de intervenciones o programas de formación de líderes de servicio que sean agentes de cambio en los procesos que viven las personas y la organización más que centrar su foco en el logro de objetivos (Bragger et al., 2021; Kaiser et al., 2008).

Asimismo, permitiría reorientar los procesos de reclutamiento y selección de personal, orientándose a la búsqueda de líderes que fomenten un sentido de identidad social en sus seguidores (Chen et al., 2015; Eva et al., 2019; Uhl-Bien et al., 2014).

Finalmente, permitiría el desarrollo de intervenciones en diseño y rediseño del trabajo que contribuyan a fortalecer el bienestar y el desempeño laboral de los trabajadores (Parker et al., 2017) para evitar caer en trabajos desmotivantes y alienantes (Parker, 2014).

Referencias

Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. En N. Schmitt, & W.C. Borman (Ed.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). Jossey-Bass.

Bragger, J. D., Alonso, N. A., D'Ambrosio, K., & Williams, N. (2021). Developing Leaders to Serve and Servants to Lead. *Human Resource Development Review*, 20(1), 9–45. <https://doi.org/10.1177/1534484320981198>

Chen, Z., Zhu, J., & Zhou, M. (2015). How does a servant leader fuel the service fire? A multilevel model of servant leadership, individual self identity, group competition climate, and customer service performance. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 511–521. <http://dx.doi.org/10.1037/a0038036>

Colegio de Psicólogos de Chile (1999). *Código de Ética Profesional*. http://colegiopsicologos.cl/web_cpc/wp-content/uploads/2014/10/CODIGO-DE-ETICA-PROFESIONAL-VIGENTE.pdf

Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>

Kaiser, R. B., Hogan, R., & Craig, S. B. (2008). Leadership and the fate of organizations. *American Psychologist*, 63(2), 96–110. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.2.96>

Langhof, J. G., & Guldenberg, S. (2020). Servant Leadership: A systematic literature review toward a model of antecedents and outcomes. *German Journal of Human Resource Management*, 34(1), 32–68. <https://doi.org/10.1177/2397002219869903>

MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. Taylor & Francis Group/Lawrence Erlbaum Associates.

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>

Parker, S. K., & Wu, C.-h. (2014). Leading for proactivity: How leaders cultivate staff who make things happen. In D. V. Day (Ed.), *The Oxford handbook of leadership and organizations* (pp. 380–403). Oxford University Press.

Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102, 403-420. <https://doi.org/10.1037/apl0000106>

Pulakos, E., Arad, S., Donovan, M. y Plamondon, K. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>

Ramírez-Vielma, R. G., & Fernández-Ríos, M. (2016, junio). PRO-4: *Un instrumento para medir el desempeño laboral individual*. Trabajo presentado en I Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y Recursos Humanos. Madrid, España.

Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146. <https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1>

Uhl-Bien, M., Riggio, R. E., Lowe, K. B., & Carsten, M. K. (2014). Followership theory: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 83-104. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.007>

Van Dierendonck, D. (2011). Servant Leadership: A Review and Synthesis. *Journal of Management*, 37(4), 1228-1261. <https://doi.org/10.1177/0149206310380462>

Van Dierendonck, D., & Nuijten, I. (2011). The Servant Leadership Survey: Development and Validation of a Multidimensional Measure. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 249-267. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9194-1>

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>

---***---

Amiras, Daniela - Bettiol, Sabrina - Robalino Guerra, Paulina E.

daniela.amiras@slikpro.com Referencia institucional

sabrinabettiol@gmail.com Referencia institucional

paulina@slikpro.com Referencia institucional

EXPLORANDO LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DE LA MODALIDAD Y ESPACIOS DE TRABAJO Y EL NPS DE LOS TRABAJADORES: UN ENFOQUE INTEGRAL PARA LA PRODUCTIVIDAD Y EL BIENESTAR

Resumen

En el 2016 Wes McGregor mencionó que en un futuro cercano el trabajo no será un lugar físico sino, actividades que se podrán realizar virtualmente desde cualquier lugar y en cualquier momento, y así como los requerimientos y requisitos de trabajo cambian, también cambian los requisitos de la gestión del espacio de trabajo (McGregor, 2016) y por qué no agregar a su vez, la modalidad de trabajo. Sin duda los eventos que han ocurrido a nivel mundial en los últimos años, muestran un aumento de las exigencias en organizaciones, el ritmo de trabajo, los desafíos que presentan las personas para conseguir un equilibrio, y por ende cada vez más las personas tienen episodios de desgaste, insatisfacción y hasta burnout (Organización mundial de la Salud -OMS-, 2022).

Como consecuencia se produce una desconexión del colaborador/a con la organización, impactando en la experiencia, el compromiso y en la productividad. Una de los principales factores es la falta de flexibilidad, las modalidades de trabajo y espacios de trabajo que han ocasionado fenómenos como la gran renuncia y la denominada renuncia silenciosa de los colaboradores, quienes no necesariamente tienen mal desempeño, pero sí establecen sus propios límites para lograr el equilibrio que la organización no les está brindando.

Numerosas investigaciones resaltan la importancia y el impacto del diseño de la oficina y el enfoque del diseño centrado en el ser humano sobre el bienestar, la satisfacción y la productividad percibida (Bloom et al., 2022; Sokolic, 2022; Wontorczyk, & Roźnowski, 2022; Yang et al., 2023). Por ello, es importante estar atentos a esto, realizar mediciones, acompañar y generar las conversaciones que sean necesarias para potenciar un equilibrio y a su vez reforzar la importancia de su aporte para la organización. Uno de los indicadores de medición sobre la percepción del colaborador es el puntaje neto de promotor del empleado (eNPS) (Bendle, Bagga & NastasoIU, 2019; Yaneva, 2018).

El eNPS es un indicador de satisfacción del empleado en el trabajo, originalmente el puntaje neto de promotor (Reichheld, 2003; Reichheld & Markey, 2006) fue desarrollado para medir la lealtad de los clientes y posteriormente adaptado a los colaboradores. Estos puntajes generalmente se calculan en función de las respuestas a una sola pregunta, a menudo "Es probable que recomiende una organización específica a amigos y familiares", en una escala de 11 puntos (0-10). Las personas que seleccionan 9 o 10 se etiquetan como "promotores", mientras que las personas que seleccionan las opciones 0 a 6 se etiquetan como "detractores". La puntuación neta total del promotor se calcula restando la proporción de detractores de la proporción de promotores. El objetivo es explorar cuáles son las tendencias, los beneficios y las limitaciones de los nuevos espacios de trabajo, y analizar la relación entre el eNPS y los workspaces.

La muestra fue intencional no probabilística compuestas por 104 trabajadores (51% Femenino) con edades entre 21 y 62 años (M=39.43; DS=). La mayoría de los participantes se encuentra bajo la modalidad de trabajo híbrido (49.04%), mientras que el 23.08% indicó Presencial y un 27.88% Remoto. Además, el 92% trabaja en el sector privado. El 57.69% reside en latinoamerica, 30.77% en España, el 9.62% en centro américa y 1.92% en Norteamérica. Se utilizó un cuestionario sociodemográfico, y un cuestionario ad hoc para relevar información acerca de los entornos de trabajo y las preferencias de los trabajadores. Se invitó a los trabajadores a participar en este estudio de forma voluntaria y se requirió su consentimiento informado. Los datos fueron procesados utilizando el software JASP-STATS 16.04, se realizaron análisis descriptivos, tablas de contingencia y sus respectivos coeficientes. El diseño fue no experimental, de corte transversal, descriptivo, correlacional.

Los resultados muestran que, respecto a la modalidad y los principales tipos de espacios de trabajo, para el 58.82% de los trabajadores en modalidad híbrida sus espacios de trabajos son abiertos-compartidos con otros colegas, seguido de oficina individual (17.65%) o separada en cubículos (11.76%). Mientras que para los trabajadores en modalidad remoto su espacio de trabajo es virtual solo en casa (86.01%) y virtual en un coworking (6.90%). Finalmente, aquellos que trabajan de manera presencial la mayoría indicó que su espacio es abiertos-compartidos con otros colegas (59.09%) seguido de oficina individual (31.82%) y separado por cubos (9.09%).

El análisis de las ventajas y desventajas dentro de cada espacio de trabajo muestra que, para la mayoría de los trabajadores que tienen un espacio abierto y compartido con otros colegas, la principal ventaja es la colaboración y comunicación con sus colegas (58.70%), mientras que el 50% señaló el ruido y las distracciones como desventajas. En el caso de los espacios compartidos pero separados por cubículos, la principal ventaja fue la privacidad y la concentración en el trabajo (37.5%), mientras que el 75% de los trabajadores mencionó como desventajas la dificultad para colaborar con colegas, los ruidos y las distracciones. En cuanto a los espacios independientes y las oficinas individuales, los trabajadores indicaron que la principal ventaja es la mayor concentración en el trabajo (35.29%), pero la falta de colaboración e interacción con otros (35.29%) se mencionó como desventaja. En cuanto a los entornos virtuales, tanto en casa (62.07%) como en un coworking (100%), los trabajadores indican que la principal ventaja es la flexibilidad para trabajar desde cualquier lugar, mientras que como desventajas, el 72.41% de los trabajadores que trabajan virtualmente desde casa mencionan la falta de interacción social y conexión con colegas, y para aquellos que trabajan en un entorno virtual en un coworking con otras personas, la dificultad para colaborar y comunicarse con otros colegas, la falta de interacción y los ruidos y distracciones (75%).

En cuanto al análisis de la relación entre el eNPS (Employee Net Promoter Score) y la modalidad de trabajo, los resultados indican que hay una relación significativa ($\chi^2 = 8.77$; $p < 0.05$; $C = 0.28$). El 50.98% de los trabajadores en modalidad híbrida y el 62.07% de los trabajadores en modalidad remota son promotores, mientras que el 50% de los trabajadores en modalidad presencial son neutros. Además, se encontró una relación significativa ($\chi^2 = 16.49$; $p < 0.05$; $C = 0.37$) entre el espacio de trabajo y el nivel de recomendación del lugar de trabajo. El 52.27% de los trabajadores que trabajan en espacios abiertos-colaborativos con otros colegas y el 47.06% de los que trabajan en un espacio independiente y en una oficina individual son neutros, aquellos que utilizan un espacio compartido pero separado por cubículos el 100% fueron promotores. Asimismo, la mayoría de entornos virtuales solos (62.07%) y virtuales en un coworking (50%) son promotores.

Respecto al impacto en el bienestar la mayoría de los trabajadores que considera que el espacio físico de trabajo afecta su bienestar de forma negativa, trabajan en modalidad remoto (47.06%), mientras que de los que consideran que impacta de manera positiva un 50% trabajaban en modalidad híbrida, finalmente aquellos que consideraron que no afecta su bienestar, un 58.82% también trabajaban en modalidad híbrida.

La productividad tuvo una distribución similar en cuanto al impacto negativo entre híbrido (46.67%) y presencial (46.67%). Los que percibían un impacto positivo en su mayoría trabajan en modalidad híbrida (53.97%) y finalmente de aquellos que consideran que no afecta su productividad el 46.16% trabaja en modalidad remoto.

Por último, el sentido de pertenencia, los resultados muestran que aquellos trabajadores que perciben un impacto negativo el 43.75% trabaja en modalidad remota, mientras que aquellos que perciben un impacto positivo el 55.93 trabaja en modalidad híbrida. Finalmente, aquellos que consideran que no afecta su sentido de pertenencia la mayoría trabajan en modalidad híbrida (49.94%).

Los resultados de esta investigación mostraron que los colaboradores que perciben mayor bienestar, productividad y sentido de pertenencia en sus lugares de trabajo son aquellos que trabajan en la modalidad de trabajo híbrido. Estos resultados son consistentes con la literatura (Voordt et al., 2023; Tleuken et al., 2022) que señalan que la modalidad de trabajo híbrido trae diversos beneficios entre ellos el impacto en el bienestar, salud mental de los colaboradores y su productividad. La flexibilidad en la modalidad de trabajo, como la opción de trabajo híbrido, permite a las personas equilibrar mejor su vida profesional y personal. Esto conduce a una mayor satisfacción laboral, reducción del estrés y mejor bienestar general. Los colaboradores tienen la capacidad de ajustar sus horarios de trabajo para adaptarse a sus responsabilidades y compromisos personales, lo que a su vez fomenta la motivación y el compromiso con la organización. Además, la flexibilidad en la modalidad de trabajo puede facilitar la contratación y fidelización de talento, ya que muchas personas valoran la capacidad de trabajar de forma remota o con horarios flexibles.

Por otro lado, los hallazgos de esta investigación muestran que la mayoría de los trabajadores consideran que los espacios de trabajo más colaborativos son una ventaja. Los autores Bouncken et al., (2021) señalan que la flexibilidad en el espacio de trabajo, como la implementación de espacios de trabajo abiertos, áreas colaborativas y opciones de trabajo móvil, promueve la creatividad, la comunicación y la colaboración entre las personas. Estos entornos flexibles fomentan la interacción y el intercambio de ideas, lo que puede resultar en una mayor innovación y resolución de problemas. Además, las personas tienen la posibilidad de elegir el entorno de trabajo que mejor se adapte a sus necesidades y tareas específicas, lo que puede aumentar su productividad y eficiencia.

Dentro de las limitaciones de esta investigación está el tamaño de la muestra, debido a que existen varias categorías, la distribución no es equitativa en cada una. Sin embargo, al tratarse de un análisis preliminar acerca de la tendencia y el impacto tanto de la modalidad como de los espacios de trabajo se espera que se siga recolectando información y permita continuar con los análisis. Además, futuras investigaciones pueden incluir otras variables de análisis como burnout, bienestar, apoyo percibido o engagement, lo que permitiría comprender cómo los

espacios de trabajo están afectando en la salud del colaborador y su relación con la organización.

Tener en cuenta la modalidad de trabajo y el espacio de trabajo es esencial en el entorno laboral actual. Beneficia tanto a los/las colaboradores/as, al brindarles un equilibrio entre su vida profesional y personal, como a las organizaciones, al fomentar la motivación, el compromiso y la productividad. Las empresas que reconocen, se adaptan y gestionan estas necesidades tienen la oportunidad de crear un entorno de trabajo favorable y obtener ventajas significativas en términos de reclutamiento, fidelización de talento y resultados organizacionales exitosos.

Referencias

Bendle, N. T., Bagga, C. K., & Nastasoïu, A. (2019). Forging a stronger academic-practitioner partnership—the case of net promoter score (NPS). *Journal of Marketing Theory and Practice*, 27(2), 210-226. <https://doi.org/10.1080/10696679.2019.1577689>

Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2022). How hybrid working from home works out (No. w30292). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w30292>

Bouncken, R. B., Aslam, M. M., & Qiu, Y. (2021). Coworking spaces: Understanding, using, and managing sociomateriality. *Business Horizons*, 64(1), 119-130. <https://doi.org/10.1080/09613218.2018.1463750>

McGregor, W. (2000). The future of workspace management. *Facilities*, 18(3/4), 138-143. <https://doi.org/10.1108/02632770010315698>

Organización Mundial de la Salud. (2022). Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos. Recuperado el 16 de junio de 2022, de <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040078>

Sokolic, D. (2022). Remote work and hybrid work organizations. *Economic and social development: Book of proceedings*, 202-213.

Tleuken, A., Turkyilmaz, A., Sovetbek, M., Durdyev, S., Guney, M., Tokazhanov, G., ... & Karaca, F. (2022). Effects of the residential built environment on remote work productivity and satisfaction during COVID-19 lockdowns: An analysis of workers' perceptions. *Building and Environment*, 219, 109234. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2022.109234>

Voordt, T. V. D., & Jensen, P. A. (2023). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate*, 25(1), 29-49.

Wontorczyk, A., & Roźnowski, B. (2022). Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement. *International journal of environmental research and public health*, 19(4), 2400. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042400>

Yaneva, M. (2018). Employee satisfaction vs. employee engagement vs. employee NPS. *European Journal of Economics and Business Studies*, 4(1), 221-227. <https://doi.org/10.2478/ejes-2018-0024>

Yang, E., Kim, Y. and Hong, S. (2023), "Does working from home work? Experience of working from home and the value of hybrid workplace post-COVID-19", *Journal of Corporate Real Estate*, 25(1), 50-76. <https://doi.org/10.1108/JCRE-04-2021-0015>

---***---

Amorim, Silvia Miranda – Campos, Caroline de Oliveira – Dolabella, Clara Vidigal – Menezes, Alisson

silvia.miranda.amorim@gmail.com - Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil

OFICINAS DO SABER ORGANIZACIONAL: UMA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO COM ESTAGIÁRIOS DE POT

Resumo

A atuação na POT é considerada complexa, e apesar da grande inserção na área e da busca constante por capacitação, alguns estudos, baseados em lacunas nas competências necessárias para atuar como estagiários e psicólogos no início de suas carreiras, demonstram a necessidade de aperfeiçoamento profissional para esta atividade (Caetano & Santos, 2017; Ramos, Costa & Feitosa, 2017; Zanelli, 2002).

Considerando necessidades como essa e outras da área da POT, Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) construiu um referencial para a formação e qualificação profissional em POT no Brasil. O referencial é baseado em competências esperadas para a atuação nas subáreas de Psicologia Organizacional, Gestão de Pessoas, Psicologia do Trabalho e Docência e Pesquisa (SBPOT, 2020). De acordo com o referencial, foram consideradas competências primárias técnicas, consideradas básicas para quaisquer intervenções conduzidas por profissionais (análise de demandas e necessidades; avaliação e diagnóstico; planejamento; intervenção; avaliação; comunicação) e competências primárias pessoais, que consistem em traços pessoais, atitudes frente à própria carreira e habilidades relacionais que assegurem a sua inserção ou a gestão de equipes de trabalho (desenvolvimento profissional contínuo; autoavaliação; criatividade, inovação e empreendedorismo; atuação em equipes multiprofissionais; comunicação; visão política e articulação; liderança de equipes) (SBPOT, 2020).

Apesar dos grandes esforços no mapeamento das competências e lacunas para a atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho, não foram identificados modelos de intervenção para o desenvolvimento dessas competências em estagiários da área. Sendo assim, o objetivo desta proposta é apresentar uma proposta de intervenção para estudantes inseridos no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, como espaço de discussão e formação para os desafios impostos pela nova organização do trabalho.

O método da intervenção consiste na realização de oficinas abertas aos estudantes, oferecidas a partir de um levantamento de necessidades realizado com base na percepção de competências para a atuação em Psicologia Organizacional.

O público-alvo prioritário do projeto são alunos da graduação em Psicologia de qualquer Universidade, que estejam inseridos no mercado de trabalho na área de POT, seja em estágios externos no campo de POT ou nas atividades de empresas juniores. As inscrições serão realizadas por meio de um link divulgado nos canais do Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Sociabilidade e Saúde.

As atividades têm ocorrido mensalmente, em formato remoto, com duração aproximada de uma hora e 30 minutos, mediadas por especialistas em Psicologia Organizacional e do Trabalho, selecionados a partir do tema da oficina. O cronograma das oficinas foi definido a partir da avaliação inicial, com 41 estudantes de psicologia que atuam na área. Foram considerados os pressupostos da aprendizagem individual e no trabalho, ancorados nos conceitos de Treinamento, Desenvolvimento e Educação, que busca criar ambientes que facilitem a aprendizagem no trabalho e que considerem as condições internas e externas existentes nos ambientes.

A partir da análise do levantamento de necessidades, foram definidos dez temas aplicados ao contexto organizacional para os encontros, sendo eles: Avaliação e Diagnóstico, Elaboração de Documentos Psicológicos, Implementação de Serviços em POT, Conhecimento Científico no Ambiente Organizacional, Qualidade e Viabilidade dos Serviços, Desenvolvimento e Atualização do Campo, Técnicas para Avaliação de Serviços, Pesquisa Científica Aplicada à Prática, Avaliação da Efetividade de Projetos e Carreira em POT.

Até o momento, quatro das dez oficinas previstas foram realizadas. Houve uma média de 29 participantes por encontro. Os resultados qualitativos apontam para a satisfação dos participantes, com relatos que envolvem a avaliação positiva do formato dos encontros que

favorece a troca de conhecimentos, o acolhimento de experiências, a indicação e livros e referências e o esclarecimento de dúvidas.

Os resultados iniciais do modelo, baseado em avaliações de reação dos participantes, confirmam a eficácia das oficinas. Apesar disso, são necessárias avaliações qualitativas mais profundas e com um número maior de participantes. Espera-se ainda, que sejam realizadas avaliações longitudinais quantitativas para verificar o impacto das oficinas nas competências dos participantes. Apesar disso, acredita-se que esse trabalho é uma importante contribuição como um primeiro esforço para o desenvolvimento de competências para a atuação em psicologia organizacional.

Referências

Caetano, A., & Santos, S. C. (2017). The gap between research and professional practice in work and organizational psychology: Tensions, beliefs, and options. In Neiva, E., Torres, C., & Mendonça, H. (Eds), *Organizational psychology and evidence-based management* (pp. 1-22). Springer, Cham.

Ramos, C. C., Costa, T. D., & Feitosa, I. O. (2017). Mapeamento de incoerências entre competências estabelecidas na formação do psicólogo organizacional e as requeridas pelo mercado de trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(2), 114-120. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12866>

Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (2020). *Competências para a Atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho: Um Referencial para a Formação e Qualificação Profissional no Brasil*. Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho – SBPOT. Brasília: UniCEUB.

Zanelli, J. C. (2002). *O Psicólogo nas Organizações de Trabalho*. Porto Alegre: Artmed.

---***---

Andrade Vieira, Rafaella - Puente-Palacios, Katia E.
rafaella.andrade27@gmail.com - Universidade de Brasília, Brasil
kep.palacios@gmail.com - Universidade de Brasília, Brasil

GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES: COMPETÊNCIAS DOS LÍDERES

Resumo

As grandes transformações que as empresas têm realizado ao longo dos últimos anos na forma como organizam o trabalho, bem como nas suas práticas de gestão, são cada vez mais perceptíveis. Esse cenário impacta e reflete em alterações significativas nos papéis dos líderes e em como estes são percebidos por suas equipes. A forma de atuação mais rígida, focada no modelo hierárquico, na racionalização e na divisão do trabalho, deu espaço a modelos flexíveis voltados para a multifuncionalidade e para uma mudança constante (Dias & Borges, 2015).

Nessa linha, um estudo da IBM com mais de 700 diretores globais de recursos humanos (RH) revelou que “desenvolver futuros líderes” era a habilidade de negócios mais importante e necessária para alcançar os objetivos estratégicos. Esses mesmos executivos de RH sugeriram que as lacunas na força de trabalho precisariam ser tratadas para contratar, desenvolver e reter “líderes sem fronteiras” que poderiam trabalhar efetivamente em ambientes complexos e gerenciar equipes de negócios nos mais diferentes contextos (Cumberland et al., 2016).

Os líderes são atores fundamentais para a concretização das estratégias organizacionais e para o desenvolvimento de equipes efetivas. A confiança que os liderados depositam nos seus líderes se constitui em alavanca fundamental no processo de desenvolvimento da própria equipe, propiciando que essa possa desenvolver maior segurança para assumir riscos e para alcançar os objetivos estratégicos (Shen & Chen, 2007).

Nesse cenário, a liderança ora referida pode ser estudada em diferentes perspectivas: comportamentos, características, perfis e competências, bem como as relações, bases e configurações de poder. A área já possui uma tradição de pesquisas que demonstra o impacto

do líder em equipes e organizações, além de trazer respostas relativamente consistentes sobre o papel das características do líder, comportamentos gerenciais, efeito do contexto/situação, relação líder-liderado, antecedentes e consequentes da liderança (Avolio et al., 2009). Porém, os estudos realizados no Brasil não refletem esta tradição forte e nem a fecundidade nas pesquisas em liderança, ainda existindo uma defasagem de pesquisas teóricas e empíricas na comparação com a produção internacional, principalmente em relação às competências de liderança (Fonseca et al., 2015).

Ainda, no contexto internacional, com uma tradição quantitativa maior, já há uma tendência em explorar relações entre competências gerenciais e desempenho em diferentes níveis (gerencial, da equipe, organizacional) (Cumberland et.al, 2016). No Brasil, esse tema ainda é pouco estudado, com um gap significativo no uso de métodos quantitativos e na relação de competências com outras variáveis. Contudo, para o efetivo avanço do conhecimento nesse campo se faz necessário tanto a discussão consistente sobre as competências típicas essenciais à atuação gerencial, como também há necessidade de disponibilização de instrumentos que avaliem competências gerais de lideranças em diferentes tipos de organizações e cenários. Assim, essa pesquisa teve como objetivo identificar as competências centrais das lideranças e, a partir disso, desenvolver e investigar as evidências de validade da estrutura interna de uma medida que avalia essas competências.

Quanto as competências mencionadas, essas podem ser entendidas como “comportamentos observados ou potenciais, por meio dos quais os gerentes, enquanto indivíduos, podem demonstrar conhecimentos, habilidades, atitudes ou a sinergia entre eles, quanto atributos pessoais, gerando valor e melhores resultados a si próprios, a outros indivíduos e a equipes, departamentos, organizações ou redes, de modo compatível ao contexto, aos recursos disponíveis e à estratégia adotada” (Freitas & Odelius, 2018, p.39). Além disso, neste estudo, os termos líder e gestor são assumidos como sinônimos, já que faz parte deste papel da liderança tanto aspectos interpessoais quanto administrativos.

Pesquisadores destacam três categorias de competências que os líderes devem demonstrar para realizar uma gestão efetiva de suas equipes: (a) técnica, ou seja, um saber mais estrito e relacionado ao trabalho que ele e a equipe executam e entregam; (b) humana, mais relacional e voltadas à habilidade de trabalhar com outras pessoas ou influenciar a equipe para completar uma tarefa; e (c) conceitual ou processual, abordando a habilidade para trabalhar com ideias, tomar decisões e o conhecimento de ferramentas necessárias para o atingimento de objetivos da área (Bargau, 2015). De acordo com a autora, é o uso equilibrado destas habilidades que pode impactar positivamente a performance das equipes. Tendo em vista a pertinência das defesas teóricas apresentadas, esse conjunto de competências tem sido vistas como pertinentes e adequadas à realidade gerencial. Desse modo, na presente pesquisa, foram utilizadas as dimensões relacionais e processuais por serem mais gerais e poderem ser demonstradas pelas lideranças, independentemente do tipo de trabalho executado. A dimensão técnica, por sua vez, é mais específica e depende de cada trabalho, entrega ou tipo de negócio.

Apesar de haver um crescente interesse sobre a aplicabilidade de competências no contexto organizacional, ainda há muito a explorar no que diz respeito às competências gerenciais. Percebe-se que no ambiente organizacional a identificação de competências importantes aos gestores é crucial para promover o desempenho da organização (Brandão et al, 2010), além da influência do papel do gestor sob o funcionamento das equipes de trabalho (Silva et al., 2007).

Uma vez tendo identificado na literatura as competências centrais ao desempenho efetivo das lideranças, foi iniciado o processo de desenvolvido um instrumento com base na literatura revisada. Desse modo, o primeiro passo foi a conceituação do construto, etapa essencial antes de iniciar a formulação de fatores e itens do instrumento (Pasquali, 2011), seguida pela definição operacional das dimensões e a redação dos respectivos itens, chegando a 21 itens distribuídos em 2 fatores: Competências Relacionais e Competências Processuais.

Tomando como base o material inicial, procedeu-se à realização da análise semântica dos itens em conjunto com grupo de pesquisa da Universidade de Brasília, para posterior análise das evidências de validade de conteúdo e análise de juízes (Pasquali, 2011). Além disso, foi realizada uma segunda análise semântica com a população-alvo da pesquisa para avaliar se as

instruções e os itens estavam claros e compreensíveis. Todos os ajustes solicitados foram realizados, iniciando a coleta de dados.

A coleta de dados foi realizada com trabalhadores de diferentes organizações que foram convidados a participar de um estudo sobre competências de liderança. O questionário foi online e o link de acesso tinha como primeira informação o esclarecimento sobre o fato de a participação ser voluntária, anônima e a ausência de quaisquer consequências danosas resultantes da participação ou não na pesquisa.

A amostra para análise foi composta por 336 respondentes, tamanho amostral suficiente para seguir com as análises fatoriais, seguindo critério de Pasquali (2011), que afirma que, para a realização da análise fatorial, a amostra deve conter de cinco a dez participantes por item do instrumento. Destes respondentes, 76,4% afirmaram trabalhar na empresa privada, 60,1% deliraram ser mulheres, 40,7% com idade entre 30 e 40 anos e 37,3% com educação em nível de graduação.

Com o objetivo de testar a adequação das medidas para o contexto desta pesquisa e de reunir evidências empíricas das propriedades psicométricas das escalas, realizou-se Análise Fatorial Semiconfirmatória (SCFA), seguindo os procedimentos estatísticos referenciados pelos propositores desta estratégia (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2020).

Utilizou-se o Método de Extração RDWLS - Robust Diagonally Weighted Least Squares e rotação Promin. Foi investigada a fatorabilidade da matriz de dados e os resultados obtidos foram satisfatórios, tendo encontrado um determinante de baixa magnitude e diferente de zero ($< 0,000001$) e KMO de 0,94, avaliado como muito bom por Pasquali (2011). A inspeção da matriz de correlações também sinalizou a pertinência de reduzir os itens a fatores, pois todas as associações foram significativas, oscilando entre 0,40 e 0,82. Por fim, o teste de esfericidade de Bartlett apresentou resultados significativos ($\chi^2 = 3793,5$; $p < 0,001$).

Seguiu-se, então, com a definição do número adequado de fatores a extrair da matriz a partir de critérios teóricos e psicométricos. A base teórica utilizada aponta para dois fatores: competências relacionais e processuais. Além destes critérios teóricos, foi adotado o critério de Kaiser para definir o número adequado de fatores, o qual apontou a pertinência de extrair até dois fatores, com variância explicada de 75%, percentual que representa elevada explicação do construto. Porém, a análise paralela indicou a pertinência de um único fator. Tendo em vista a natureza do construto, não se espera independência entre os fatores, mas sim elementos relacionados, sendo componentes de um mesmo construto: competências de liderança. Assim, decidiu-se forçar a extração de 2 fatores, seguindo a base teórica, bem como o critério de Kaiser.

No processo de extração de fatores, 7 itens apresentaram cargas complexas, sendo 4 de competências relacionais e 3 de competências processuais. Optou-se pela retirada deles da solução fatorial. Assim, no total, 7 itens foram excluídos e a solução psicometricamente ajustada e teoricamente defensável foi composta por 2 fatores, 14 itens, com variância explicada de 75%, sendo que o fator 1, competências relacionais, condensou 9 itens, apresentando cargas fatoriais entre 0,75 e 0,98. A confiabilidade interna deste fator é satisfatória com alpha de Cronbach de 0,94 e de magnitude do valor médio da correlação item-total de 0,77. Já o segundo fator, competências processuais, agrupou 5 itens que apresentaram cargas fatoriais com valores a partir de 0,62 até 0,99. Também neste caso, os índices de confiabilidade interna mostraram-se satisfatórios ($\alpha = 0,87$; r item-total = 0,70).

De maneira adicional, foi investigado o ajuste do modelo retido. A este respeito, os resultados demonstraram adequação da medida. Devido à natureza ordinal dos dados e assimetria identificada, foi usado para o cálculo das correlações policóricas o método dos quadrados mínimos não ponderados robustos (RULS) (Muthén & Kaplan, 1992), levando aos seguintes índices de ajuste: CFI = 0,99; NNFI = 0,99; RMSEA = 0,03 (IC90% = 0,0000 – 0,0287); RMSR = 0,02 (IC90% = 0,024 – 0,029). Os índices de ajustes foram todos acima de 0,95 e o RMSEA abaixo de 0,06, indicando ótimo ajuste do modelo (Thompson, 2004).

Assim, as análises realizadas nesta pesquisa demonstraram a pertinência de se adotar uma solução fatorial que condensa 2 fatores relacionados, com correlação entre os dois fatores de

0,81, demonstrando que compartilham aproximadamente 64% da variância, mas, evidenciando também suficiente especificidade entre si, conforme base teórica apresentada.

A partir dos resultados ora mencionados, a presente pesquisa traz contribuições para o campo de lideranças, pois discute e apresenta as competências consideradas centrais para o bom desempenho do líder, ao mesmo tempo em que oferece um instrumento de medida do construto que favorece a realização de pesquisas futuras na área de competências. O estudo também traz importantes contribuições para as práticas organizacionais no que tange à possibilidade de avaliação e identificação de competências necessárias para o novo papel da liderança, com uma atuação menos rígida e mais adaptada para a multifuncionalidade e para as constantes mudanças no mundo do trabalho. Apesar de algumas limitações, como o desenho transversal, ainda assim esta pesquisa representa um relevante avanço na área, ampliando seu uso e estudo no contexto organizacional no Brasil.

Referências

- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449. Doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Bargau, M. A. (2015). Leadership versus Management. *Romanian Economic Business Review*, vol. 10 (2), 181-188. Disponível em: <http://www.rebe.rau.ro/RePEc/rau/journal/SU15/REBE-SU15-A16.pdf>
- Brandão, H. P., Borges-Andrade, J. E., Freitas, I. A. & Vieira, F. T. (2010). Desenvolvimento e estrutura interna de uma escala de competências gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(1), 171-182. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000100019>
- Cumberland, D.M., Herd, A., Alagaraja, M., Kerrick, S.A. (2016). Assessment and Development of Global Leadership Competencies in the Workplace: A Review of Literature. *Advances in Developing Human Resources*, 18(3), 301–317. Doi: 10.1177/1523422316645883
- Dias, M. A. M. J. & Borges, R. S. G. (2015). Estilos de Liderança e Desempenho de Equipes no Setor Público. *Revista Eletrônica de Administração*, 80 (1), 200-221. Doi: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.0542014.53468>
- Fonseca, A. M. O., Porto, J. B., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Liderança: um retrato da produção científica brasileira. *Revista de Administração Contemporânea*, 19, 290-310. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac20151404>
- Freitas, P. F. P., & Odelius, C. C. (2018). Competências gerenciais: uma análise de classificações em estudos empíricos. *Cad. EBAPE.BR*, 16(1), 35-49. Doi: <https://doi.org/10.1590/1679-395159497>
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P.J., (2020). Factor: Unrestricted Factor Analysis, Version 10.10.03 x64bits. *Rovira i Virgili University*. Tarragona, Spain. Disponível em: <https://psico.fcep.urv.cat/utilitats/factor/Download.html>
- Muthen, B., & Kaplan, D. (1992). A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables: A note on the size of the model. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 45(1), 19– 30. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.1992.tb00975.x>
- Pasquali, L. (2011). *Análise fatorial para pesquisadores*. Brasília, DF: LabPAM.
- Shen, M. J, & Chen, M. C. (2007). The Relationship of Leadership, Team Trust and Team Performance: A Comparison of the Service and Manufacturing Industries. *Social Behavior and Personality*, 35 (5), 643-658. Doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.5.643>
- Silva, W., Laros, J.A., & Mourão, L. (2007). Desenvolvimento e validação de escalas para avaliação da atuação gerencial. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 7, 7-30. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572007000100002&lng=pt&nrm=iso. ISSN 1984-6657.
- Thompson, B. (2004). Chapter 10: Confirmatory factor analysis decision sequence. In B. Thompson (Eds.), *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis: Understanding Concepts and Applications* (pp. 109-132). Washington, DC: American Psychological Association.

Andric, Júlia Testa - Gonçalves, Júlia - Barros Martins, Lara

julia.andric@atitus.edu.br - Atitus Educação, Brasil

julia.goncalves@atitus.edu.br - Atitus Educação, Brasil

lara_bmartins@hotmail.com - Universidad Loyola, Espanha

DESENHO DO TRABALHO E ENGAJAMENTO NO TRABALHO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PRIVADA BRASILEIRA

Resumo

O modelo de Engajamento no Trabalho (ET) caracteriza-o pelas dimensões vigor – energia e força na realização do trabalho -, dedicação – estar envolvido e sentir-se realizado - e concentração – foco e absorção no exercício das atividades - (Schaufeli, 2012), que conectadas predizem bem-estar no trabalho (Vazquez et al., 2016). O Desenho do Trabalho (DT) refere-se aos conteúdos, papéis, ambiente e especificidades das tarefas de trabalho (Morgeson & Humphrey, 2006).

Esta pesquisa analisou as relações entre DT e ET em 118 docentes e técnicos administrativos de uma Instituição de Ensino Superior privada do Rio Grande do Sul (Brasil) que responderam a um questionário socioprofissional, a Escala de Desenho do Trabalho (EDT - Borges-Andrade et al., 2019) e a Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES - Vazquez et al, 2016), ambas validadas para o uso no contexto brasileiro.

Os resultados mostraram que a média (M= 4,86; DP = 0,68) para o ET está acima do ponto médio da escala, caracterizando-os como profissionais engajados no trabalho. Entre as dimensões, a “dedicação” apresentou a média mais elevada (M = 4,98; DP = 0,83), indicando que os participantes atribuem significado ao seu trabalho, sentindo-se orgulhosos e realizados. Quanto ao DT, a dimensão que obteve maior média foi “características do conhecimento” (M= 4,20; DP = 0,52), seguida de “características da tarefa” (M= 4,09; DP = 0,48), destacando a complexidade do trabalho no contexto do ensino superior e a necessidade de diferentes habilidades para sua execução. Não houveram diferenças significativas entre os resultados de ET e DT para docentes e técnicos administrativos, sendo que a faixa etária foi a única variável que apresentou diferença significativa nas dimensões concentração (H = 7.35; p = .02) e dedicação (H = 8.42; p = .01) indicando que colaboradores na fase de consolidação de carreira possuem médias superiores de ET. A dimensão “características da tarefa” apresentou relações positivas e moderadas com as dimensões do ET (dedicação .59; vigor .56 e concentração .54; p < .01). A dimensão “características do conhecimento” demonstrou relações positivas e fracas com as dimensões do ET (dedicação .38, vigor .24 e concentração .37; p < .01), assim como o “contexto social” (dedicação .33, vigor .30 e concentração 25; p < .01). Esses dados indicam que a forma como o trabalho é realizado, as habilidades e os conhecimentos necessários para a realização das atividades e as relações interpessoais no contexto do trabalho relacionam-se ao ET. Não houveram correlações significativas entre “contexto do trabalho” (que envolve questões físicas do ambiente) e as dimensões do ET. As variáveis antecedentes do DT que contribuíram de forma significativa no modelo de predição foram as “características da tarefa” ($\beta = 0.779$; $t = 7.18$; $p = 0.0001$) e “características do conhecimento” ($\beta = 0.274$; $t = 2.75$; $p = 0.007$), que juntas explicaram 42% da variância do ET.

A literatura confirma os resultados desta pesquisa, no estudo realizado na Espanha, com relação positiva e significativa entre as características da tarefa, do conhecimento, contexto físico e o ET (Polo-Vargas et al., 2018); na revisão sobre o ET com relação positiva entre o ET e as características de autonomia, variedade de tarefas, significância da tarefa, feedback, resolução de problemas, complexidade do trabalho e apoio social (Christian et al., 2011); na área de tecnologia da informação, onde as “características da tarefa” evidenciaram impacto na variância do ET (Magnan et al., 2020); e na área de serviços e empresas privadas, que afirmou que possuir autonomia e conhecimento torna os colaboradores mais engajados no trabalho (Porto et al., 2019). Assim, o DT pode ser classificado como um antecedente de variáveis que favorecem a saúde ocupacional e estados psicológicos positivos dos colaboradores (Christian et al., 2011).

Evidenciar relações entre DT e ET mostra-se necessário e relevante, pois além de contribuir com os estudos da área do comportamento organizacional, o diagnóstico de quais dimensões do DT podem influenciar de forma positiva no ET possibilitará o desenvolvimento de estratégias de gestão de pessoas mais assertivas. Pesquisar elementos positivos da prática profissional de docentes e técnico administrativos constituiu-se em uma lacuna da literatura brasileira, que se concentra em elementos de adoecimento com esses trabalhadores. Este estudo fornece informações sobre como as características do trabalho podem afetar o engajamento no trabalho. O estudo deve ser replicado em uma amostra maior e em outros contextos para confirmar e generalizar os achados e conclusões da pesquisa. A temática adere-se à Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU pois compreender os aspectos do trabalho que influenciam no engajamento no trabalho subsidiam a construção de estratégias e ações que promovam a melhoria do bem-estar nas diferentes categorias profissionais.

Referências

- Borges-Andrade, J. E., & Sampaio, N. S.de P. (2019). Aprendizagem e Desenho do Trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 859-866. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17481>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology: The study of people at work*, 64(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Magnan, E. dos S., Amorim, M. V., Machado, W. de L., & Oliveira, M. Z. de (2020). Desenho do Trabalho, Atitudes de Carreira e saúde mental em empresas de Tecnologia da Informação. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(2), 1018-1024. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.2.18166>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Polo-Vargas, J., Fernandez-Ríos, M., Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., Mebarak, M., Zambrano-Curcio, M., Collazo, J., Calderín, L., & Guerra, M. (2018). Relationships between Work Design, Engagement, and Life Satisfaction. *Psicología desde el Caribe, Número especial*, 98-108. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.4.158.74>
- Porto, J. B., Oliveira-Silva, L. C., & Martins, E. C. (2019). The more the better? The effect of person-job fit on work engagement. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 827-835. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17418>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10. https://www.researchgate.net/publication/230580677_Work_Engagement_What_Do_We_Know_and_Where_Do_We_Go_Work_Engagement_in_Everyday_Life_Business_and_Academia
- Vazquez, A. C., Pacico, J. C., Magnan, E. S., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2016). A avaliação do engajamento das pessoas com seu trabalho: A versão brasileira da escala Utrecht de engajamento no trabalho (UWES). In C. S. Hutz (Org.), *Avaliação em Psicologia Positiva* (2ª ed., pp. 77-90). Hogrefe.

---***---

Araújo Pinheiro, Rafael - Conrado Moura, Kimbelly - Bezerra de Medeiros, Vitória Patrícia
rafaeleapinheiro@gmail.com - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil
kimbelly.conrado.moura@gmail.com - Centro Universitário Facex, Brasil
vitoria.medeiros.017@ufrn.edu.br - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

RACIONALIDAD NEOLIBERAL, TELETRABAJO Y UNIVERSIDAD PÚBLICA: ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN DE UN PROGRAMA DE GESTIÓN
Resumen

El teletrabajo despierta diferentes reacciones en el mundo del trabajo y en los campos del conocimiento que se proponen estudiarlo. Hay quienes atribuyen a la modalidad el estatus de panacea capaz de resolver la mayoría de los problemas modernos del trabajo (Rocha & Amador, 2018), pero también hay quienes ven el modelo como un desdoblamiento de las tendencias de flexibilización, informalidad y precarización del trabajo (Antunes, 2020). El primer grupo se centra principalmente en estudios que buscan identificar las mejores recetas para el teletrabajo, con el fin de adaptar a las personas y organizaciones al modelo, mientras que el otro, de sesgo más crítico, relacionará el fenómeno con características deletéreas para la salud del trabajador, como el aislamiento y la sobrecarga (Rocha & Amador, 2018). El hecho es que la modalidad de trabajo a distancia, mediada por la tecnología, alcanza una adhesión sin precedentes con la pandemia de COVID-19, como medida para contener la propagación del virus, a través del aislamiento social (IBGE, 2020).

La expansión del teletrabajo, que ya estaba en marcha mucho antes de la pandemia, empieza a ser orientada como agenda de los gobiernos, al ver las importantes ventajas con respecto al ahorro de recursos y al aumento de la productividad (Goés, Martins, & Nascimento, 2020). En Brasil, la publicación de varios reglamentos para regular el teletrabajo muestra esta tendencia, que pasa a ser incorporada como estrategia en las instituciones públicas. El teletrabajo, sin embargo, no es la mera transposición de las actividades presenciales al entorno virtual, como bien ha demostrado la experiencia de la emergencia. El teletrabajo impone un cambio paradigmático en la forma de realizar y gestionar el trabajo. Requiere, por tanto, importantes transformaciones en estos aspectos, ya que los límites temporales y espaciales habituales dejan de ser elementos definitorios de la rutina laboral y deben surgir nuevas configuraciones y métricas de trabajo para controlar las actividades (Rosenfield & Alves, 2011). Surgen entonces esfuerzos no sólo en la dirección de estandarizar la práctica del teletrabajo, sino de implementar nuevos modelos de gestión tanto del trabajo como del trabajador.

Es en el contexto del fortalecimiento del neoliberalismo donde el teletrabajo encuentra condiciones efectivas para su expansión. El neoliberalismo se caracteriza por un fuerte giro hacia la flexibilización de mercados, garantías y productos, notablemente marcado por la nueva configuración de la financiarización y la globalización del capital (Harvey, 2005). El teletrabajo, como fenómeno que emerge en este contexto, se revela como producto y productor de subjetividad neoliberal (Costa, 2007). El sujeto neoliberal se caracteriza por un conjunto de dimensiones subjetivas, construidas a partir de los discursos, prácticas, estímulos e interdictos presentes en las instituciones y en la sociedad contemporánea (Dardot & Laval, 2017). Se define como una empresa de sí mismo, que tiene el control de su vida y la gestiona según sus deseos y necesidades, en busca de la máxima eficiencia y superación. Presenta una alta competitividad en las relaciones interpersonales y mediada por la contractualización y una visión de la sociedad como un conjunto de relaciones de asociación entre personas dotadas de derechos sagrados, hacia la protección de los contratos voluntarios y el individualismo moderno. En las estrategias de gestión de este, hay una sustitución gradual de las estrategias coercitivas de sujeción externa por el aumento de la captura de la subjetividad a través del deseo internalizado; hacer que el individuo trabaje para la empresa como si estuviera trabajando para sí mismo (Dardot & Laval, 2017).

Es en este contexto que se inserta el presente estudio, que buscó analizar los sentidos y significados atribuidos a un nuevo programa de gestión laboral, propuesto por una universidad pública brasileña. El programa fue desarrollado y propuesto por la pro-rectoría de gestión de personas de la universidad, que elaboró un proyecto de resolución, lo presentó a la comunidad y lo puso a disposición en el portal público para consulta y envío de comentarios y sugerencias. En una reunión presencial y retransmitida a distancia, los pro-rectores presentaron el borrador a los servidores y al personal técnico-administrativo, que pudo participar a través de la herramienta de chat. También estuvieron presentes representantes del sindicato de estas categorías profesionales, así como parte del equipo de desarrollo del software que se utilizaría tras la implantación del programa.

Como corpus de análisis de este trabajo, adoptamos todo el contenido de esta reunión. Para ello, realizamos la transcripción íntegra de la reunión, así como de las participaciones realizadas en el chat, que incluyen la presentación del plan por parte del grupo responsable de

su construcción e instrumentalización, la discusión realizada en persona y todos los comentarios registrados en el chat de la plataforma YouTube. Para instrumentar el análisis, adoptamos el uso de núcleos de significado (Aguiar & Ozella, 2006) porque vemos el potencial que este método tiene en el proceso de aprehensión de significados, además de la coherencia entre la perspectiva teórica adoptada, siendo la Psicología Histórico-Cultural, y el método y sus procedimientos.

En cuanto a los procedimientos del método, Aguiar, Soares y Machado (2015) proponen los siguientes pasos: a) levantamiento de preindicadores, b) sistematización de indicadores y c) sistematización de los núcleos de significado. Inicialmente, a través de la lectura de las transcripciones, realizamos el levantamiento de indicadores, que eran palabras y frases que llamaban la atención debido a la forma en que se repetían, la presencia de énfasis ligados, entre otros. Aquí pudimos levantar pistas sobre la comprensión de los sujetos acerca de los cambios que allí se discutían, así como percibir componentes afectivos y cognitivos que permeaban esos cambios. Luego, nos dedicamos a aglutinar tales indicadores atendiendo a los criterios de semejanza, complementariedad y/o contraposición (Aguiar & Ozella, 2006) ya con el esfuerzo de reflexionar sobre los significados allí presentes. Por lo tanto, aún en esta segunda etapa, comienza la articulación de estos iniciadores, que, más adelante, llevará a la construcción y análisis de los núcleos de significado (etapa final).

En este sentido, los supuestos de la psicología histórico-cultural son importantes herramientas teóricas que permiten comprender la dialéctica que se establece entre las dimensiones universal, particular y singular (Pasqualini & Martins, 2015). Aquí, los conceptos de medio, sentido y significado para Vigotski (1999) son especialmente importantes para comprender la forma en que se produce la dinámica de metabolización del contexto en los individuos.

El análisis permitió identificar dos núcleos de significado. El primero de ellos, denominado "Modelo diferente a todo lo que ha existido en la administración pública", reúne indicadores referidos a todas las dimensiones positivas e innovadoras asociadas al programa, así como a la aceptación y elogio de la propuesta por parte de los servidores públicos. El segundo núcleo, con significados opuestos a éste, agrupa indicadores que revelan la preocupación que los cambios de la propuesta pueden implicar en la seguridad y calidad de vida y trabajo de los funcionarios. Recibió el título "Este programa de gestión puede ser lo peor que nos pudo haber pasado en los últimos años". Ambos núcleos fueron nombrados a partir de las intervenciones de los participantes. La universalidad de las modificaciones que el capitalismo emprende en Occidente se particulariza en la experiencia de esta institución, en Brasil, con las especificidades de los históricos recortes de gastos en el sector educativo, resultantes del movimiento de reducción del Estado que caracteriza al neoliberalismo. Este contexto particular tiene diversas repercusiones en la singularidad de los sujetos que participan en él, a la vez que se define por la acción de estos sujetos. La propuesta del nuevo programa de gestión reúne un conjunto de modificaciones necesarias para la implantación del teletrabajo en la institución, incluyendo la adopción de métricas y entregas para sustituir el actual sistema de puntos electrónicos para el control de la jornada de trabajo. La reunión en cuestión es ilustrativa del proceso de expansión del teletrabajo para las instituciones públicas y a partir de los discursos de los responsables de la gestión, representantes sindicales y servidores que asistieron a ella, es posible identificar las diferentes concepciones, adhesión y resistencia a la modalidad. Los discursos que orientan a estos diversos actores y posiciones pueden ofrecer caminos de comprensión para los procesos de metabolización del trabajo por parte de los trabajadores, especialmente en el contexto de las transformaciones del mundo del trabajo en el que se inserta el teletrabajo.

Referencias

- Aguiar, W. M. J., & Ozella, S. (2006). Núcleos de significação como instrumento para a apreensão da constituição dos sentidos. *Psicologia: ciência e profissão*, 26, 222-245;
- Aguiar, W. M. J. D., Soares, J. R., & Machado, V. C. (2015). Núcleos de significação: uma proposta histórico-dialética de apreensão das significações. *Cadernos de pesquisa*, 45, 56-75;
- Costa, I. D. S. A. (2007). Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. *Revista de Administração Pública*, 41(1), 105-124. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>;

Dardot, P. & Laval, C. (2017). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Boitempo editorial;

Góes, G. S., Martins, F. D. S., & Nascimento, J. A. S. D. (2020). Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. *Carta Conjunt. (Inst. Pesqui. Econ. Apl.)*, 1-10;

Harvey, D. (2005). *O neoliberalismo. História e implicações*. São Paulo: Loyola;

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2020). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua – PNAD. Recuperado de: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17270-pnad-continua.html?edicao=32275&t=sobre>;

Pasqualini, J. C., & Martins, L. M. (2015). Dialética singular-particular-universal: implicações do método materialista dialético para a psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 27, 362-371;

Rocha, C. T. M. D., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos Ebape. Br*, 16, 152-162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>;

Rosenfield, C. L., & de Alves, D. A. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados-Revista de Ciências Sociais*, 54(1), 207-233;

Vygotski, L. S. (1999). *A formação social da mente*. São Paulo: Martins Fontes.

---***---

Barreiros, Macarena

makbarreiros@gmail.com - Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina

¿ESTRUCTURA FAMILIAR Y/U ORGANIZACION LABORAL? UN ENSAYO SOBRE LA ULTIMA ETAPA DEL CAPITALISMO

Resumen

Dejours (1998), postula que el acto de trabajar no es solo ejecutar actividades de producción, sino también `vivir juntos`, involucrando un grupo de personas que se articula sobre la base de necesidades, objetivos, tareas, y percepción recíproca. Es decir, un proceso que articula elementos internos y relaciones externas al realizar una tarea en pos de un objetivo común.

A la luz de la Psicodinámica del Trabajo se vislumbra una relación de dependencia, una historia, una construcción de normas en torno al intercambio de mensajes. En diálogo con los principios organizadores de la estructura grupal de Pichón-Rivière, los aportes de Dejours y Vigotsky, se puede reflexionar sobre estructura familiar y/u organización laboral, sobre el Grupo Familiar y/u Grupo Laboral, haciendo foco en el proceso productivo que está ligado a la necesidad de rendimiento y al puente que los une: aprendizaje y experiencia.

Siguiendo a Neffa (1989) y Wehle (1999 y 2021), las innovaciones productivas fueron y siguen estando ordenadas bajo una racionalidad instrumental demasiado preeminente. Taylor y Ford con la organización científica, social del trabajo y la mecanización de este sobre la banda transportadora; más adelante la “cultura empresarial” y una nueva dimensión “emocional” del salario; y, por último, ante la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, la aceleración y masificación del uso de nuevas tecnologías, digitalización de datos y trabajo remoto.

¿Aislamiento? Más de lo mismo: “la banda ancha” parece haber reemplazado la “banda transportadora”. Ya no es por medio de “la gravedad” que se lleva la tarea al puesto del trabajador y se marca el pulso de trabajo; sino que, por la conectividad que se logra con “Internet”, se llevan mensajes (con pedidos de información, consignas urgentes) al trabajador en cualquier momento y lugar. Una obligación de un resultado (que, aunque sea diferente de una consigna precisa de procedimiento taylorista/fordista), conjugada con el autocontrol y las reglas informales, hacen al control menos visibles y más exigente (Wehle 2000). Las relaciones de comunicación se reducen así a una transferencia de información que funcionan como un

sistema de huellas para cubrirse sistemáticamente de sanciones y despejar la responsabilidad, comprometiendo la responsabilidad del destinatario (Dejours 2009).

Convocando a Rojas (1999), una alternativa diferente es abandonar la metáfora de la organización como máquina procesadora de información para sustituirla por un "Organismo Viviente", donde la innovación productiva es una "creación organizacional de saber" y se reconoce valor al saber tácito movilizado en todo acto de producción.

Coincido aquí con la conclusión de Meghnagi (1992), existen procesos de aprendizaje periféricos que surgen de la interacción entre el sujeto y un interlocutor significativo. Un "Otro" que, tomando el rol de "maestro ignorante", sin bajar línea, acompaña a descubrir ese valor/saber que se tiene (pero no se sabe a sí mismo). Para el caso, es interesante el aporte de Vigotski (1934), que a partir del estudio del desarrollo cognitivo de los niños, presenta la "Zona de desarrollo próximo", un idea que viene de la psicología y la traspone a la sociología: la distancia en el nivel de desarrollo entre la capacidad de resolver independientemente un problema, y la resolución del problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro.

En este sentido, vemos la organización como una estructura de conversaciones, donde el habla es motor de vinculación y coordinación de la acción, Rojas (1999). Una fuerza que conecta acciones y va incrementado en la medida que evolucionan los acuerdos que surgen de la evaluación de esas acciones. En definitiva, una práctica social, más que técnica, en torno a la reconstrucción de la coherencia del sentido de la acción.

Lo vertido en el apartado anterior nos lleva a plantearnos el papel de la grupalidad como herramienta para transformar la realidad y para tramitar procesos relativos a la subjetividad. Siguiendo a Dejours (2009), en el grupo familiar, el niño depende del cuidado del adulto. Adoptando conductas de apego (agarrar, escarbar, buscar calor y contacto), provoca en el adulto una conducta de asistencia. En esta comunicación desigual y pre verbal entre el niño y el adulto se construye una onda portadora de mensaje comprometido por lo inconsciente sexual del adulto (cosa que el adulto ignora). Los gestos y el cuerpo a cuerpo producen efectos sensuales, excitantes en el cuerpo del niño, quien toma el relevo del mensaje (captura de seducción) y se esmera en traducir el estado de su cuerpo (motor de pensamiento). La traducción que resulte incompleta formará progresivamente el inconsciente sexual, sedimentándose como fuente de excitación autónoma, fuente de pulsión.

De la relación de cuidado, también resultará el diálogo que el mismo niño desarrollará en torno a su cuerpo y funciones. Descubrirá que no es esclavo de su instinto y necesidad (animal), sino que puede convertirse en objeto de su deseo. Por ejemplo, su boca no solo le sirve para nutrirse sino también para darle placer. La boca será reconocida como zona erógena, convocando al órgano y no a la función. Es decir, acontece la subversión libidinal por la pulsión en benéfico de la construcción del cuerpo erótico (un segundo cuerpo que depende del cuerpo biológico). ¿Cómo sería el proceso? La pulsión buscará la excitación sexual de "placer de órgano" (desligazón). Como consecuencia, se genera goce y una desestabilización en el niño, que al conmovirse convoca un trabajo de prelaboración (de la experiencia del cuerpo) que acompañado por un trabajo del sueño (vía onírica, arbeit) consigue la reestructuración del aparato psíquico (ligazón), recobrando la estabilidad. Integrar esta experiencia, aumentando la sensibilidad, se conoce como subjetividad ampliada.

Grosso modo, desde la teoría psicoanalítica (sexual), el desarrollo de la subjetividad se da en relación a la pulsión y sus destinos. Ahora bien, desde la teoría de la Psicodinámica del Trabajo, el desarrollo de la subjetividad se da en la relación entre sufrimiento y lo real.

En el grupo laboral, el sujeto se encuentra con lo "real": resistencias materiales y sociales a las cuales no sabe cómo hacerles frente ya que no puede usar lo conocido hasta el momento. Le deviene entonces una experiencia de fracaso e impotencia y es habitado por el sufrimiento. No obstante, con esfuerzo, puede convocar al trabajo del sueño (arbeit), un verdadero trabajo sobre sí mismo (intrasubjetivo o intrapsíquico), para metabolizar y traducir los pensamientos latentes durante el día. A través de la prolongación del trabajo de producción al trabajo psíquico de arbeit (de prelaboración, donde se convoca la sexualidad) va formando una intimidad con la materia tal, que podrá apropiarse carnalmente de la técnica, adquirir una habilidad y nuevos

registros de sensibilidad para hacerle frente a la tarea en el trabajo (reorganizar el cuerpo erógeno, el segundo cuerpo). Esto le generará una satisfacción proporcional a las mociones pulsionales primarias, dejando en el mundo un resto materializado bajo la forma de calidad del trabajo. Inteligencia astuta que, en un ambiente de control y supervisión, queda en las sombras, dificultando la disposición de palabras para describir el trabajo efectivo respecto de la experiencia del cuerpo.

En esta tónica, el niño “estampillado” con la historia del adulto, que a través de la subversión libidinal va experimentándose a sí mismo y construyendo su cuerpo subjetivo, llega a la confrontación con lo real del trabajo, dónde, ante el afán de realizar un trabajo de producción de calidad, necesitará remodelar la organización psíquica que se traduce en reestructuraciones de su cuerpo subjetivo. Lo que supone que el trabajo sería una segunda oportunidad (después de la infancia), para experimentar a sí mismo y devolverle al cuerpo lo que por derecho le toca.

En el grupo familiar, en torno a una dinámica de mensaje-traducción se irá construyendo la autoridad. Al inicio, el niño aprende a obedecer y reconocer la autoridad y la tradición del adulto (concepciones sobre valores y cultura). Luego, en la adolescencia, esta negociación entra en conflicto por ser momento de ponerla a prueba y cuestionarla (momento en que se decide su transmisión). En el mejor de los casos, se reconocerá la prudencia del adulto dando consentimiento voluntario. No obstante, si el adulto recurre a prohibiciones, sanciones, limitaciones, llevará el consentimiento a la fuerza, privando al menor de implicarse sensiblemente en la negociación, de experimentar su capacidad de pensar y actuar por sí mismo.

Igualmente, la dinámica laboral está abierta a un intercambio de mensajes-juicios de valor en el orden del hacer (no del ser) que dependen de condiciones sociales y organizacionales. La actividad deóntica, en el espacio de discusión laboral, es espontánea por el deseo de ser útil, no obstante, es frágil por los riesgos que se corren. En cuanto al habla: no poder formular adecuadamente lo que se quiere decir; recibir críticas; perder ventaja por revelar la habilidad. Por otro lado, como escuchar con intensión de entender es comprender, se corre el riesgo de ver desacreditada la interpretación de lo real, perdiendo referencia de la identidad. Con lo cual, al implicarse en el debate colectivo se espera una retribución simbólica/moral, más que material (salario), que pasa por juicios de valor al hacer (argumentos con bases técnicas, científicas, morales y políticas). Por un lado, el juicio de utilidad en función a la contribución para la empresa/sociedad, dado por la línea jerárquica. Y juicio de belleza de los pares, según la simplicidad de la solución. A partir del reconocimiento, el sujeto repatría los juicios de valor del orden de hacer al ser, transformando el sufrimiento en placer, en el sentido de la autorrealización. Para que los “mensajes” puedan ser enviados, es necesario que la línea jerárquica reconozca la imperfección de la organización prescripta, dándole valor al aporte de los sujetos; y en paralelo, que los pares reconozcan la relación subjetiva con el trabajo.

Ahora bien, el arbitraje puede ser necesario para federar las inteligencias singulares. La persona que demuestre superioridad técnica, intelectual o humana (sin descalificar a los otros) y aporte experiencia, será quien tenga derecho a decir / ordenar sobre sujetos consintientes. Un rol capaz de ser vocero, traducir las expectativas de los subordinados a nivel institucional y, en sentido contrario, traducir la doctrina en términos inteligibles. Alguien que se bien no resuelve la desigualdad, la atenúa.

Las propuestas de Pichon-Rivere pueden ser una buena pista para considerar el potencial de grupo para la crisis social y el progreso.

Ante la crisis, la persona afectada por la internalización de las ideas inducidas por el poder, podría llegar a despertar nuevas perspectivas de futuro, y dejar atrás caminos sin salida en el trabajo elaborativo de la experiencia grupal. Según las condiciones dadas (personas, tiempo, frecuencia del encuentro, contenido e intervención), el grupo podría formar una red solidaria que contiene y deja desarrollar la creatividad. Como lo hicieron los movimientos contestatarios (Madres de Plaza de Mayo contestaron al poder hegemónico con el ideal de justicia y rol de la mujer; las asambleas populares reincorporaron a la acción política y social a las capas medias), construyendo un consenso social contra hegemónico, abriendo otros sentidos individuales.

Ahora bien, Dejours (1998) hace un planteamiento claro sobre las dificultades que tienen quienes sufren la intensificación del trabajo y la degradación de las relaciones en el trabajo para reaccionar en forma colectiva. El silencio social estaría vinculado a la ceguera sobre el problema de la subjetividad y del sufrimiento, dejando vía para que se desplace lo cualitativo de la empresa, así la "organización" reemplaza al trabajo. Fenómeno de banalización del mal, "(...) una conducta de masa que hace caso omiso de las singularidades y de las personalidades individuales, que en cierta manera las "trasciende" y hace que la personalidad pierda peso frente a una conducta de adhesión colectiva." (Dejours, 1998:115). La manipulación neoliberal hacia la precarización del trabajo genera miedo, una vivencia subjetiva que se instala en la relación con el trabajo mismo. Cuando el trabajador alcanza un sufrimiento psicológico tal que no puede continuar con su actividad, elabora estrategias defensivas contra el sufrimiento subjetivo para no tomar en consideración la dimensión carnal y subjetiva de la acción y evitar enfermarse mentalmente (Dejours, 1998).

Bajo esta argumentación cobrará sentido lo que asevera Pichon-Riviere (1981) en relación al potencial del grupo para el progreso. El autor denomina grupo operativo a aquel que no está centrado en el grupo como totalidad, sino en la relación que los integrantes mantienen con la tarea. Y confirma que, en la ejecución explícita de la tarea, se ven dificultades (lagunas, comunicación) que aparecen como signos u obstáculos que denuncian una resistencia al cambio. Esa resistencia a cambiar de estado es sinónimo de una resistencia a aprender y se da por el miedo: miedo a la pérdida de lo adquirido (perder el sentimiento de seguridad dado por las defensas generadas) y miedo al ataque por quedar sin instrumento de defensa en la nueva situación (sentimiento de vulnerabilidad).

Tomando como unidad de trabajo lo existente, la tarea, el objetivo es explorar el intercambio grupal (a partir de la sumatoria de voces) para percibir una dificultad existente en la tarea que no se explicita. El arte está en interpretar la dificultad para dar en el punto de urgencia (tocar la resistencia). Ya que, al señalarla de forma dialéctica lo que subyace (lo implícito) y lo explícito toman contacto, un "click", que coincide con el esclarecimiento de la dificultad condicionando la actitud al cambio o atenuando el miedo al ataque, habilitando una apertura en la estructura grupal para resolver operativamente esa dificultad.

Finalmente, propongo intervenir en las organizaciones con una técnica centrada en la interacción con la tarea. Con el objetivo de que el grupo de trabajo aborde con la palabra y escucha la experiencia en el trabajo, visualice las intersecciones entre tareas y el proceso completo en el cual están insertos, y cree acuerdos para estructurar reglas de "hacer en común". La comunicación llevaría a reconocer al otro, incorporarlo, y a través del aprendizaje se ajustaría el juego comunicacional generándose una realimentación recíproca. Una espiral de crecimiento vincular. En esta línea, la organización real del trabajo evolucionaría (y adaptaría) según la composición del colectivo y de la transformación material del proceso de trabajo, llevando la democracia al día a día.

Referencias

Dejours, Christophe (1998), *"Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale"*, Editions du Seuil. Traducción al castellano por Beatriz Diez (2006), *La banalización de la injusticia social*, Buenos Aires, Topía Editorial.

Dejours, Christophe (2009), *"Travail Vivant."* Tomo 1 y 2, Editions Payot & Riveges. Traducción al castellano por Miguel Carlo Enrique Tronquoy (2012), *Trabajo Vivo: sexualidad y trabajo*, Buenos Aires, Topía Editorial.

Meghnagi, S. (1992), *"Conoscenza e competenza."*, Torino: Loescher Ed.

Neffa, Julio César (1989), *"Proceso de trabajo y economía del tiempo"*, Ed. Humanitas. Buenos Aires. Parte I, II y III.

Pichon Rivière, E. (1981). *"El proceso grupal. Del psicoanálisis a la psicología social (I)"*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.

Rojas, E. (1999), *"El saber obrero y la innovación en la empresa"*, Montevideo: OIT CINTERFOR, pp. 179-230.

Wehle, B. (1999), "Paradojas de los cambios tecnológicos y organizacionales en el mundo del trabajo. Reflexiones a partir de un estudio de caso en la Argentina", en XXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología.

Wehle, B. (2000), "El "valor" del trabajo como fuerza de movilización subjetiva" en El trabajo en los umbrales del Siglo XXI. III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo (ALAST), Buenos Aires, mayo 2000.

Wehle, B. y Baudry, G. (2021), "El carácter disruptivo de las implicancias psicosociales del trabajo remoto desde la subjetividad de jóvenes teletrabajadores", en 15o Congreso Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo. Grupo 9: Flexibilización laboral y nuevas tecnologías. Viejos y nuevos desafíos en tiempos de pandemia.

Vygotsky, L. (1934), "Thought and Language", Boston: MIT, 1986. Traducción al castellano por Alex Kozulin (1995), Pensamiento y Lenguaje, Barcelona, Topía Paidós.

---***---

**Barrionuevo, María Eugenia - Nuccelli, Valentina - Jara Roldán, Viviana - Ramirez, Mirna
Milagros**

ebarrionuevo@una.edu.ar - Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

valenuccelli@unc.edu.ar - Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

vivijara@unc.edu.ar - Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

mirna.ramirez@mi.unc.edu.ar - Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

ANÁLISIS DE DEMANDA Y DISEÑO DE INTERVENCIÓN. UNA ESTRATEGIA POSIBLE PARA EL ABORDAJE DE SITUACIONES COMPLEJAS

Resumen

El presente trabajo consiste en el relato de una experiencia de intervención profesional llevada a cabo en una organización estatal desde el Servicio de Extensión: Innovación, sustentabilidad y calidad de vida en las organizaciones, perteneciente a la Facultad de Psicología de la UNC.

La demanda surge en el año 2021 luego de las restricciones por la pandemia de COVID-19, cuando se comenzaban a retomar las instancias presenciales a nivel social y laboral, y a partir de un conflicto en torno a las relaciones laborales con impacto en el clima organizacional, dentro de un área de la organización. En ese entonces, el área se encontraba transitando un proceso de reestructuración y ordenamiento de sus niveles jerárquicos que resultaba necesario para afrontar nuevos desafíos organizacionales, en pos del crecimiento y las mejoras que se identificaron como necesarias (Schlemenson, 2013) y resolver desvíos que impiden la consecución de las estrategias.

En primer lugar, se señala una nota presentada por algunos de los trabajadores al Ministerio de Trabajo aludiendo a situaciones de maltrato por parte de los jefes. En segundo lugar, se menciona una discusión ante la presentación, por parte de la gerencia, de la nueva estructura que incorpora personal externo para cubrir las vacantes generadas.

A partir de ambas situaciones, la gerencia de RRHH y la dirección deciden convocar a un equipo técnico de la universidad para trabajar allí, acordando apuntar a mejorar procesos y reestablecer vínculos.

De este modo, se presentaba al equipo el desafío de encontrar lo que Ojeda (2013) denomina la zona de resolución de conflictos ideológicos (p. 20). Para esto, resulta fundamental desnaturalizar los procesos subyacentes para poder pensar implicancias y alternativas que permitan brindar respuestas a este grupo de personas que daban clara cuenta de su sufrimiento. En el menú de opciones posibles a la hora de elegir dispositivos de intervención, resultaba importante que surjan a la sombra de la problemática detectada en el análisis de la demanda, para que en alguna medida permitan, por su diseño, tener el grado de interrupción necesaria con el modus operandi establecido. Como precaución, la reflexión estaba dada en

torno a no caer en polarizaciones o en estrategias ligadas a los intereses y conocimientos del equipo que realizaba la intervención.

Los objetivos que se pretendían movilizar con la intervención eran promover condiciones organizacionales que favorezcan la salud de quienes trabajan en el área objeto de la intervención; fortalecer condiciones saludables y efectivas para el funcionamiento del equipo de conducción del área, y elaborar conjuntamente recursos para contribuir al mejoramiento del clima en las relaciones laborales.

A partir de allí, se presentó una propuesta que contempló una actividad preliminar de presentación y tres fases claramente demarcadas, pero que requerían de la fase anterior para retroalimentarse. En este sentido, entendemos que el rol de consultoría implica aprender haciendo, la teoría se alimenta con el ejercicio, la observación, el intercambio, el diálogo (Altschul, 2002), por lo que resultaba tarea imposible planificar con exactitud las fases de la intervención sin conocer la realidad organizacional y el conflicto específico.

La primera fase, que es a la que haremos referencia en esta oportunidad, estuvo centrada en el relevamiento de la realidad organizacional percibida por los trabajadores y en el análisis de información documental sobre la historia del área. Las siguientes fases se relacionaron al trabajo conjunto con mandos medios y a la devolución a los diferentes sectores intervinientes, incluida la dirección.

Las referencias teóricas que orientaron la intervención se enmarcan en el enfoque psico-socio-organizacional, cuyos principales aportes son contemplar la salud de los procesos organizacionales, con una mirada en la estructura organizacional y sobre la complejidad de los vínculos que, a partir de ella, se establecen.

En esa línea, el equipo directivo, al inicio de la relación con la organización, facilitó lo que Schelemenson (2013) denomina la organización manifiesta, es decir, aquella que se presenta formalmente y aparece en el organigrama declarado. Siguiendo al autor, la estructura se conforma por un conjunto de roles organizacionales, integrados y coordinados entre sí, y, cuando la misma no es consistente con el plan de la organización, se convierte en un obstáculo para lograr los objetivos y el plan estratégico de la organización (Schlemenson, 2013), generando y evidenciando una distancia entre la organización manifiesta y la existente, sobre todo cuando el cambio estructural se implementó recientemente, dejando entrever las múltiples resistencias emergidas.

En cuanto a la metodología, considerando los aportes de Altschul (2002) con respecto a la necesidad del consultor de crear espacios que permitan descubrir la diversidad y singularidad de cada sector y cada organización para poder operar sobre la subjetividad, se elaboró un plan de trabajo que buscó, en primera instancia, promover la circulación de la palabra sobre todos los temas que fueron emergiendo y resultaron relevantes en los sujetos del área y, en segunda instancia, consolidar los equipos de trabajo que se vieron afectados por la nueva estructura organigramática.

El enfoque fue cualitativo de investigación - acción, el cual tiene como punto de partida la práctica, permitiendo rescatar la experiencia por los propios actores.

Siguiendo a Montero (2006), la investigación acción participativa se liga a aspectos éticos en tanto exige el respeto y el reconocimiento del otro. Al mismo tiempo, se destaca el carácter reflexivo de este encuadre, que requiere mantener un continuo examen y evaluación sobre lo que se hace, generando praxis, transformando práctica en teoría y teoría en práctica.

Otorgar un papel privilegiado a los miembros en cuanto a su participación resulta fundamental en el caso que nos convocó, ya que, además de lo expresado, frente a una situación de cambio y de conflicto se vuelve necesario involucrar a todo aquel que pueda hacer aportes en el relevamiento, diseño, y monitoreo de los procesos internos (Altschul, 2013). De esta manera, se diseñaron entrevistas semi estructuradas en modalidad individual y, en un segundo momento, se trabajó con encuentros grupales. El objetivo fue conocer la percepción de los distintos actores, así como adentrarnos a los discursos e interpretaciones existentes en el interior de los equipos, reconociendo los distintos saberes dentro de la organización.

A medida que el equipo encargado de la intervención se fue aproximando a la situación, se logró una comprensión mayor del problema planteado; sobre las diversas raíces emergentes que eran tomados como únicos escenarios por los miembros que los traían a la luz; las soluciones intentadas con anterioridad y las diferentes hipótesis de por qué no habían funcionado.

Toda esta información nos iba dando un marco para operar sobre los desencuentros, descoordinaciones y desgastes emocionales innecesarios, pero propios de estas coyunturas que podíamos identificar; en pos de fortalecer aspectos saludables de funcionamiento y restablecer los vínculos existentes antes de la pandemia.

En relación a la organización de la tarea, se evidenció que los trabajadores presentaban compromiso e identificación con el área, aunque en el discurso de los entrevistados quedaron al descubierto ciertos factores, entendidos por ellos como organizacionales, que obstaculizan el trabajo diario y los criterios para la toma de decisiones. El hecho de que no hubiera una comunicación formal dio lugar, en estas circunstancias, al surgimiento de sentimientos de desconfianza, traiciones múltiples entre los trabajadores y la percepción de injusticia organizacional (Mladolac e Isla, 2002). Aquí aparecieron comentarios acerca del poco entendimiento sobre los criterios de toma de decisiones, la nula participación del staff de trabajadores en los cambios organizacionales, la comunicación unidireccional por parte de la gerencia, sin lugar a cuestionamientos cuando las decisiones ya habían sido tomadas, explícitamente mencionado en algunas de las reuniones, evidenciando las tensiones en los vínculos intersubjetivos tanto en el plano horizontal como vertical (Schlemenson, 2013). De este modo, se puso en evidencia la dinámica poco saludable del contrato psicológico que se ha dado en estas situaciones, donde el empleado y el empleador en la organización entienden una promesa de manera diferente (Robinson y Morrison, 1997).

En el caso que nos convoca, los trabajadores entendían que determinadas personas, producto de su antigüedad y carisma debían ocupar los puestos jerárquicos creados, mientras que el área de RRHH y las jefaturas entendieron que debían traer candidatos con experiencia de otras organizaciones, dada la intención de profesionalizar el área, o dotarla de ciertas competencias específicas carentes en el personal de la organización, lo que contribuiría al crecimiento de la misma repercutiendo en mejoras organizacionales. La distancia generada por la escasa comunicación formal y la toma de decisiones participativa desencadenaron los inconvenientes mencionados. La puesta en palabra del sufrimiento y el espacio de escucha generado permitieron la disminución del mismo y un camino más sano para la consecución de los objetivos del área, produciendo una aceptación paulatina del nuevo personal incorporado.

Por otra parte, se evidenció una potencialidad de trabajo entre los equipos de conducción, sin embargo, era necesaria una articulación para la definición conjunta de objetivos de trabajo y acciones a implementar para lograrlos. Además, se identificó la necesidad de un acercamiento entre conducción y conducidos, a los fines de identificar necesidades e introducir mejoras que lleven a una transformación del clima laboral y de los procesos de trabajo y evitar situaciones conflictivas entre los miembros del área, situando la comunicación como factor clave para que esto sea posible.

Por último, se reconocieron como oportunidades de mejora trabajar con dinámicas que favorezcan la participación de los miembros intra e inter área, la clarificación de expectativas y objetivos por puesto, la socialización de los planes de crecimiento y estrategia organizacional, la redefinición y clarificación sobre los planes de formación y las políticas de desarrollo individual (planes de carrera), todo lo cual a su vez impactaría positivamente en la identificación no solo con la tarea (como ya venía ocurriendo), sino con la organización en general a través de un proceso de fidelización que se podría lograr trabajando desde los distintos ejes mencionados.

Referencias

Altschul, C. (2002). *Estar de paso. Roles y competencias del consultor*. Editorial Granica.

Mladolac, A., Isla, P. (2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psyche*, 11 (2), 171-179. Universidad Pontificia de Chile.

Montero, M. (2006). *Hacer para transformar: el método en la psicología comunitaria*. Editorial Paidós.

Ojeda, H. (2013). *Vigilar y Diferenciar: La planificación del talento en las burocracias corporativas o de cómo se constituyen las élites en el mundo del trabajo*. Letra Viva.

Robinson, S.L y Morrison, E.W (1995) *Psychological Contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior*. Journal of Organizational Behavior. Vol. 16, Pags. 289-298.

Schlemenson, A. (2013). Análisis organizacional en PyMEs y empresas de familia. Granica.

---***---

Bartolini, Natalia - Barrionuevo, Ma. Eugenia - Jara Roldán, Viviana

natalia.bartolini@unc.edu.ar - Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

ebarrionuevo@unc.edu.ar - Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

vivijara@unc.edu.ar - Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

OBSERVATORIO DE TRAYECTORIAS PROFESIONALES POT: RELATO DE UNA EXPERIENCIA INICIAL

Resumen

El objetivo del presente trabajo es presentar los primeros resultados del relevamiento realizado a partir del Observatorio de Trayectorias profesionales de POT el cual se vincula con la Carrera de Especialización de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (CEPTO) de la Facultad de Psicología de la UNC y tiene como propósitos el análisis y reflexión de las prácticas dentro de la POT y la posibilidad de retroalimentación de la formación especializada.

El mundo del trabajo y las organizaciones son afectadas por constantes y fuertes cambios. En el caso de las y los psicólogos organizacionales y del trabajo afecta doblemente, en el conocimiento que conlleva sus prácticas y en su propia inserción como trabajadores. El observatorio surge como una propuesta de la carrera para desarrollar un dispositivo que permita diagnosticar necesidades formativas vinculadas a la CEPTO a partir de las demandas del contexto profesional.

La creación del observatorio se relaciona en un primer momento a la necesidad de conocer los modos de inserción, las trayectorias y prácticas de los egresados de la carrera. El relevamiento, análisis y sistematización de esta información tiene por finalidad robustecer el colectivo de psicólogos OyT, además de enriquecer la propuesta de enseñanza y formación de la carrera.

También está previsto relevar las modalidades de inserción que tienen los profesionales del área y generar estrategias para contribuir al fortalecimiento del perfil profesional del psicólogo OyT.

La clínica de la actividad plantea que el género profesional refiere a un sistema de obligaciones compartidas con un colectivo profesional y que se toma de referencia para la actividad. Pero en su ejercicio profesional, estos psicólogos y psicólogas se enfrentan a exigencias e imprevistos a los que buscan dar respuesta desde el género, con las prácticas establecidas y las herramientas construidas por el colectivo.

Para dar respuesta a lo novedoso, responder con acierto a las fallas y a las contradicciones de los contextos que transitan, necesitan incorporar la inventiva, incorporan su estilo, que permite responder satisfactoriamente a la tarea, al tiempo que dinamizar el género. "Ante las exigencias de la tarea, el sujeto se enfrenta cotidianamente a nuevas exigencias que no fueron contempladas con anterioridad por sus colegas" (Pujol, 2019, p.13), este estilo es lo que permite mantener vivo el género. "En la tradición de la ergonomía de la actividad, la clínica del trabajo propone historizar las ocupaciones y analizar los procesos de construcción y actualización de los oficios en tensión dialéctica con la trayectoria de los trabajadores" (Pujol, 2019, p.13).

Este aspecto cobra especial relevancia luego del contexto reciente de aislamiento por Covid, que ha desactualizado muchas de las prácticas y maneras que se adoptaron anteriormente, al tiempo que profundizó la fragmentación, flexibilidad y diversidad de las prácticas laborales actuales, afectando las trayectorias laborales, entendidas por Orejuela (2018, p. 173) como “el particular trazo o recorrido que hace un individuo en el espacio sociolaboral, que describe las sucesivas posiciones que ha ocupado a lo largo del tiempo, desde su inserción en el mercado laboral hasta un momento en particular (trayectoria parcial) o hasta el momento en que se desmercantilizó voluntaria o involuntariamente (trayectoria total).”

Desde nuestra perspectiva, la observación de las trayectorias asumidas por los egresados, permite visibilizar las nuevas prácticas que las actuales situaciones de trabajo propician. Ello permite mantener actualizados los contenidos de la carrera, pensar colectivamente modos de inserción y modos de fortalecer las prácticas de quienes ya están insertos y, como objetivo de largo plazo, generar una comunidad de prácticas que paulatinamente incluya a profesionales del área, independientemente de sus certificaciones académicas. Como plantea Pujol (2019) la asunción de la responsabilidad de evaluar las propias acciones y la producción de obras “posibilita reconocerse en una historia común, un producto, una técnica, un lenguaje, una marca, un oficio, una trayectoria” (p. 11).

En cuanto a lo metodológico, el observatorio se propone el diseño de instrumentos y la aplicación de los mismos, tanto de modalidad cuantitativa como cualitativa, con el fin de generar una base de datos actualizada, identificar tendencias que colaboren en una adecuada descripción de la realidad de los profesionales del área, como así también en la profundización de los aspectos de mayor interés para ser abordados.

Como primera actividad del observatorio se está trabajando en el dispositivo de seguimiento de los egresados de la CEPTO. Un seguimiento implica el diseño de estrategias y herramientas para construir información con egresados y egresadas, la que luego permitirá contar con datos para valorar la formación y la situación laboral de los mismos, “también pueden estar diseñadas para contribuir a las explicaciones causales de la pertinencia de las condiciones de estudio y los servicios proporcionados por las instituciones de educación superior, así como del “desempeño” de los egresados en el mercado laboral” (Red Gradua2, 2006, p. 17).

En nuestro caso y por ser la primera instancia de seguimiento, se trabajará con una encuesta a todos los egresados de la CEPTO. En la misma se relevarán datos respecto a los siguientes ejes:

- Perfil de los egresados: datos demográficos y sociodemográficos, otros estudios.
- Valoración respecto a la modalidad, contenidos y experiencia con la cursada de carrera de especialización (CEPTO).
- Modalidad y tipo de inserción profesional.
- Valoración entre las competencias adquiridas y las demandas de la actividad laboral actual.

Luego de este primer relevamiento general, está previsto hacer un relevamiento con entrevistas de trayectoria a algunos de los egresados, lo que permitirá una comprensión más profunda de algunos aspectos que aparezcan como relevantes en la primera aproximación.

Toda esta información permitirá valorar el impacto percibido en la narrativa de los profesionales con respecto a la formación obtenida en la especialidad y el vínculo posible con las demandas de las prácticas laborales actuales. Estos datos serán sistematizados para la retroalimentación del espacio y permitirán pensar el diseño de otras actividades con apuesta a lo colectivo, desde el observatorio.

En un momento posterior, el Observatorio tiene previsto ampliar el relevamiento sobre quienes ejercen el rol de psicólogos y psicólogas OyT, aunque no hayan cursado la carrera, posibilitando una mirada global sobre las trayectorias profesionales y la inserción de este colectivo profesional, para luego generar espacios de comunicación, encuentro e intercambio para abordar los problemas de inserción, orientación y cooperación a partir de diversas modalidades.

Entendemos que consolidar y aunar las comunidades existentes, además de convocar a aquellos profesionales más aislados, posibilitará la articulación y será potenciadora de conocimientos, de prácticas y de habilidades compartidas por quienes ejercen el rol profesional. El ámbito de ejercicio de los psicólogos OyT es un ámbito complejo, no solo por la complejidad del mundo del trabajo actual, sino porque es un ámbito en disputa con otras profesiones y en el que conviven distintas tradiciones del campo psicológico.

A modo de conclusión, se puede advertir la multiplicidad de acciones que es posible realizar con la finalidad de enriquecer la propuesta académica desde las experiencias de inserción y desarrollo del rol profesional, buscando la mejor articulación entre el plano académico y la realidad laboral con la que se enfrentan los profesionales del área en un contexto específico.

Dado que este es un trabajo en proceso, no es posible dar cuenta de los hallazgos al momento.

Referencias

Orejuela Gómez, J. (2018). *Clínica del trabajo: El malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*. Editorial EAFIT.

Pujol, A. (2019). Las clínicas del trabajo: un resquicio para (re) pensar abordajes en psicología del trabajo. En C. Bonantini y V. Quiroga Caligari (Comps.). *Organizaciones, trabajo y salud*. Editorial Miradas.

Red Gradua2 (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

---***---

Becerra Aguilar, Alejandra - García Sánchez, Efraín

alejandra.becerraa@upb.edu.co - Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia
egarcias@ugr.es - Universidad de Granada, España

LOS RECURSOS PSICOLÓGICOS EN CARRERAS ADAPTABLES: ESTIMACIÓN EN PROFESIONALES COLOMBIANOS

Resumen

La forma de relación entre los individuos y el trabajo a través de su cualificación y competencia profesional, tiene diferentes gamas de expresión. Desde mediados de la década de los 70, se ha propuesto que las carreras organizacionales, jerárquicas y predecibles, no serían más una regla general para la toma de decisiones y gestión de carrera de las personas. Una de las alternativas de lectura, es que la gestión, desarrollo y éxito profesional es responsabilidad de los individuos, siendo quienes deben actuar en función de las dinámicas sociales, económicas y políticas para establecer relaciones de trabajo. En un contexto donde las organizaciones y las actividades de trabajo requieren cada vez más personas preparadas para enfrentarse a los desafíos cotidianos, se ha relacionado que los individuos deben contar o buscar desarrollar competencias como la flexibilidad, autonomía, adaptabilidad y creatividad, que finalmente deviene en una mayor empleabilidad.

Sin embargo, es necesario preguntarnos si efectivamente hay una identificación y posicionamiento a nivel individual sobre esta responsabilidad de gestión y sobre la valoración de estas ideas sobre flexibilidad y autonomía. En medio de la búsqueda por estimar las diferentes formas de gestión de carrera en el contexto colombiano, se realiza una revisión sobre metodologías e instrumentos de medición; dos de los constructos más utilizados para aproximarse a este fenómeno "protean career orientation" y "boundaryless career orientation" desarrollados por Briscoe et al. 2006, en el contexto estadounidense.

En este marco de ideas, realizamos una investigación con el objetivo de adaptar y validar estos instrumentos en el contexto colombiano para profesionales activos en el mercado laboral, con el fin de proporcionar herramientas y estrategias para estudiar las posiciones, gestión y

desarrollo de carrera en el país. En cuestiones metodológicas el estudio contó con dos fases: una exploratoria y otra confirmatoria. La primera fase constó de una adaptación semántica y cultural del instrumento, la evaluación de los ítems por jueces expertos, la prueba piloto y un análisis factorial exploratorio para testear cómo se comportan los ítems en nuestra población de estudio. La segunda fase constó de un análisis factorial confirmatorio y una prueba de validez convergente a través de constructos como la empleabilidad y la satisfacción en el trabajo.

Entre los resultados más relevantes encontramos: (1) una versión abreviada, traducida al español y adaptada al contexto de las escalas validada en profesionales colombianos. (2) En la población estudiada identificamos una tendencia de respuesta en los ítems que refleja actitudes de carrera con alta aceptación a la adaptación a nuevos contextos, flexibilidad y preferencias al cambio de trabajo y a las relaciones con múltiples organizaciones. Así como también, la preferencia a dirigir su carrera guiada por sus propios valores y no por exigencias externas o tradicionales. (3) Finalmente en la correlación de constructos, hallamos que estas actitudes de carrera adaptables (proteica y sin fronteras) se correlacionan de manera positiva con la Empleabilidad y con una alta satisfacción con el trabajo y con la vida.

En conclusión, la generación de herramientas de estimación de actitudes frente a la gestión de carrera, permite el estudio de tendencias sobre las preferencias de acción y formación de los profesionales en el país, que devienen en planes de desarrollo de actitudes estratégicas para enfrentar los escenarios profesionales, generando bienestar y mayores oportunidades de insertarse y movilizarse en los mercados de trabajo.

Referencias

Briscoe, J. P., Hall, D. T., y DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 30-47.

---***---

Bentivi, Daiane Rose Cunha - Alves Peixoto, Adriano de Lemos
daianebentivi@hotmail.com - Universidade Federal da Bahia, Brasil

O IMPACTO DE NOVAS TECNOLOGIA NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL DE PSICÓLOGAS/OS BRASILEIRAS/OS

Resumo

As transformações sociais diante dos avanços tecnológicos são uma das características marcantes da espécie humana. Desde o uso da pedra como ferramenta de trabalho até os usos recentes da inteligência artificial, a cada novo avanço tecnológico, observamos impactos expressivos também a sociedade e, especificamente, o mundo do trabalho. Esse processo de transformação social vem se acelerando nos últimos anos, com desdobramentos cada vez mais profundos em nossa forma de interagir com o mundo que nos cerca (próximo e distante) e com outras pessoas. Esta pesquisa se volta para discutir como a tecnologia tem se inserido na atuação profissional de psicólogos. A pesquisa foi realizada com 20.207 psicólogos do Brasil, cuja coleta ocorreu entre os meses de outubro de 2021 a março de 2022. Primeiramente, realizamos uma análise do histórico de legislações do Conselho Federal de Psicologia sobre o uso de Tecnologia de Informação e Comunicação (TICs) por psicólogos e em seguida, discutimos os dados coletados a partir do questionário. Acerca da regulamentação do uso das TICs pela Psicologia no Brasil, temos a impressão de que a relação da psicologia com a tecnologia no Brasil foi historicamente pautada por um certo cuidado com a sua utilização, o que a luz da história pode parecer exagerado. Os resultados sugerem que tínhamos até pouco tempo uma profissão com baixa apropriação de novas tecnologias e provavelmente muito fechada a inovação. É o que podemos depreender de uma baixa média de uso (34,01%) para o período anterior ao da pandemia. O dado sugere uma prática baseada em métodos, técnicas e

ferramentas (provavelmente) muito tradicionais, ainda que algum uso de tecnologia estivesse presente. Nesse aspecto, a pandemia realmente se apresenta como um divisor de águas ao forçar a categoria a inovar para enfrentar esse período. Assim, o percentual de intensidade do uso de TICs cresce significativamente para 78,17%. Questionados sobre a perspectiva de continuidade do uso de TICs no futuro, a média de uso ficou em torno de 68,5%, indicando um pequeno decréscimo em relação ao momento pandêmico, mais ainda apresentando o dobro do uso realizado antes da pandemia. Ainda que exista uma expectativa de retorno à formatos tradicionais, houve uma aprendizagem e a profissão parece ter se transformado de alguma maneira. Já há algum tempo existe não somente um reconhecimento, mas um consenso de que a Psicologia muito pode se beneficiar do uso de tecnologias de comunicação e informação, especialmente se levarmos em consideração o tamanho continental e as carências existentes em nosso país. Por outro lado, existem também um conjunto de fatores de diversas ordens – políticas, formação e econômicas, que dificultam a sua disseminação. De qualquer forma, o panorama futuro é de uma ampliação dos usos das TICs, para muito além da mediação da relação profissional-usuário/cliente. Esse aspecto é mais visível nos chamados serviços psicológicos, mas a pandemia trouxe essa questão para o centro da prática clínica que, até então, se apresentava como o grande campo de resistência. O processo de aprendizagem e a familiaridade com as tecnologias incentivado pelo período pandêmico, sugere que algumas barreiras foram vencidas e, ainda que haja algum movimento de retorno à padrões e modelos anteriores, pode-se imaginar que o panorama de utilização das TICs pelas(os) profissionais de Psicologia se modificou de forma definitiva. É razoável supor, que nos próximos anos, veremos uma ampliação na forma e na extensão na qual a Psicologia lança mão. Os dados trazidos pelo Censo mostram que ainda nos apropriamos dessas ferramentas de uma maneira muito incipiente, o que sugere um nível de aproveitamento do seu potencial abaixo do possível. Essa situação aponta para a necessidade de que nossos processos formativos incluam, especificamente, conteúdos sobre o uso de tecnologias nos diversos contextos profissionais. Da mesma forma, a academia continua sendo demandada a investigar os problemas que cercam a relação entre a Psicologia e as TICs.

---****---

Bentivi, Daiane Rose Cunha - Barreiros Porto, Juliana - Martinez Mercês Dias

[daiane@hotmail.com](mailto:daiane<bentivi@hotmail.com) - Universidade Federal da Bahia, Brasil
Universidade de Brasília, Brasil

CARACTERÍSTICAS DE INSERÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO DE PSICÓLOGAS/OS BRASILEIRAS/OS

Resumo

Esta pesquisa apresenta a caracterização da inserção e condições de trabalho de psicólogas/os brasileiras/os. Entendemos por condições de trabalho o conjunto de circunstâncias no qual o trabalho é realizado que impacta na experiência do trabalho e nas relações estabelecidas, afetando o bem-estar da/o trabalhadora/or. A pesquisa foi realizada com 20.207 psicólogos do Brasil, cuja coleta ocorreu entre os meses de outubro de 2021 a março de 2022. Diante dos resultados, apresentamos características contratuais e jurídicas das/os pesquisadas/os, como carga horária de trabalho, tipo de vínculo de trabalho e renda. Caracterizamos as/os profissionais desempregadas/os e as/os psicólogas/os que atuam fora da psicologia, indicando os principais motivos que dificultam a sua inserção no mercado de trabalho e na psicologia. Também analisamos as características das/os profissionais que combinam atividades laborais dentro e fora da psicologia. Por fim, descrevemos as atuações das/os psicólogas/os por tipo de vínculos (assalariado, autônomo e voluntário). Os dados apresentados no presente capítulo fornecem um importante ponto de reflexão sobre a conjuntura de trabalho de psicólogos em território nacional. Assim como nas pesquisas anteriores, a fragilidade pelo número de inserções e diversidade de vínculos ainda são fatores

determinantes. Arelado a isso estão os baixos salários e o índice de desemprego ou não inserção na área. Considerando que 35% dos profissionais não atuam somente na Psicologia, a dificuldade de inserção plena no campo se mostra evidente. Por outro lado, é preciso destacar que o percentual daqueles que atuam fora da Psicologia reduziu entre os censos. Isso pode ser um reflexo da demanda da sociedade pelos profissionais da área, apesar dela ainda ser insuficiente para toda a oferta. Além disso, a atuação fora da área tem levado a piores condições de rendimento, reforçando a vontade dos profissionais em atuar ou voltar a atuar em Psicologia. De modo geral, o panorama de trabalho identificado entre os psicólogos no Brasil é de profissionais com baixa renda, uma vez que 50,5% da amostra recebe até 5SM por mês, com necessidade de múltiplos vínculos para complementação de renda e que perfazem jornadas extensas de trabalho (30,7% trabalham acima de 44 horas por semana). Dados semelhantes foram identificados em pesquisas anteriores e, por esse motivo, torna-se relevante ser estudado de maneira aprofundada, considerando que a sobrecarga de trabalho pode afetar a saúde física e mental desses trabalhadores. Além disso, pôde ser evidenciada a queda de rendimentos médios ao longo dos anos, desde as primeiras pesquisas em 1980. Chama atenção também o grande número de profissionais que atuam como autônomos (78,1%). Essa situação já havia sido notada no início da profissão e retorna agora. Quando se analisa as questões de proteção social, esse fator preocupa porque a renda média nesta categoria não parece ser suficiente para garantir os direitos trabalhistas plenamente como na categoria dos assalariados. Também foi observada a influência da alta especialização, identificada pelo alto número de mestres e doutores, que se relaciona com a atuação exclusiva ou na renda obtida pelo trabalho. Esses dados reforçam a importância da formação continuada para a atuação na área. Mas também a complexidade das competências exigidas para atuação em Psicologia, que é explicitada nas justificativas daqueles que não conseguiram atuar na área e nas dificuldades de formação. Por fim, não se pode excluir a competição na área frente às poucas oportunidades de inserção ou à qualidade delas que levam os formados a melhorarem a sua formação. A dificuldade de inserção é especialmente sentida pelos mais jovens ou recém-formados que mesmo com alta especialização enfrentam um mercado de trabalho desfavorável. Não se pode desconsiderar que os recém-formados do Censo Psi 2022 entraram no mercado de trabalho exatamente no momento da pandemia da COVID-19, o que dificultou ainda mais esse processo. Entretanto, esses dados estão em sintonia com os dados gerais do IBGE que apontam uma taxa de desocupação na ordem de 22,8% (1º trimestre de 2022) para aqueles com idade entre 18 e 24 anos, enquanto a média geral é de 11,1%. A taxa de desocupação e as desigualdades regionais também são motivos de preocupação. Observou-se uma taxa de desocupação superior à média nacional para as regiões Norte e Nordeste. As diferenças de remuneração também apontam para essas diferenças. Quando se observa os dados do IBGE para o 1º trimestre de 2022, essas desigualdades também ficam evidenciadas com uma taxa de desocupação de 18,9% no Nordeste em oposição a 8,7% no Sul, por exemplo. O mesmo pode ser observado ao se comparar o rendimento médio real em que as regiões Nordeste e Norte apresentam os menores valores e a região Centro-Oeste a maior, seguida de Sudeste e Sul. Assim, as condições macroeconômicas podem explicar essas diferenças identificadas. Por fim, os resultados aqui apresentados indicam um cenário difícil para os profissionais que enfrentam salários mais baixos do que os vistos anteriormente, contratos de trabalho mais fragilizados, taxas altas de desocupação e maior exigência de qualificação. Por outro lado, a atuação na área tem se demonstrado mais favorável em termos de condições de trabalho e parece haver um aumento do interesse pela atuação em Psicologia, a partir da redução do percentual daqueles que atuam fora. As informações aqui levantadas apontam, em especial, para a necessidade de desenvolvimento de políticas específicas para melhoria das condições de trabalho, redução das desigualdades regionais, inserção de jovens profissionais e para a qualificação da formação.

---***---

Bittencourt Bastos, Antonio Virgílio
antoniovirgiliobastos@gmail.com - Universidade Federal da Bahia, Brasil

ÁREAS DE ATUAÇÃO, PROCESSOS DE TRABALHO E PRÁTICAS PROFISSIONAIS: O ESCOPO DA ATUAÇÃO EM POT NO BRASIL

Resumo

A presente apresentação se concentra em três dimensões exploradas no Censo da psicologia brasileira que foram utilizadas para dimensionar o escopo da nossa profissão no Brasil atual. Usamos o termo "escopo" para descrever a amplitude, o alcance em termos das áreas de atuação, contextos e das responsabilidades de uma profissão, especialmente quando se trata de profissões regulamentadas ou licenciadas. Usamos o termo, também, para analisar o grau de diversidade interna, de complexidade das práticas que integram um campo, base para compreender a sua transformação com o tempo. Trata-se, portanto, de um conceito útil para compreendermos a dinâmica de transformação de uma profissão, ou de uma de suas subáreas, ao longo do tempo. Para tanto, trabalhamos com três principais conceitos, usuais no estudo da Psicologia como profissão: área de atuação, processos de trabalho e atividades ou fazeres profissionais.

Historicamente a caracterização do exercício profissional da Psicologia pautou-se pelo conceito de Áreas de atuação, fortemente associada nos seus primórdios ao local de trabalho. Se está na escola, é Psicologia Escolar; se está em empresas, é Psicologia Organizacional; se está em consultório é Psicologia Clínica, e assim por diante. Os problemas dessa estreita associação do conceito de área com local levantaram críticas ao longo do tempo, especialmente porque desconsiderava o tipo de atividade ou trabalho que estava sendo executado pelo psicólogo naquele contexto. Assim, partiu-se do pressuposto de que área não pode ser reduzida a local (mas sem desprezá-lo) e que a Psicologia, como um campo disciplinar, pela sua complexidade gerou especializações teóricas, práticas e de aplicação que assumem uma linguagem, um discurso, conceitos, modos de atuação particulares, mas que não se desconectam do campo maior, pois dele levam uma herança de fundação. Para se trabalhar com o conceito de área de atuação e, mais especificamente, a área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), partiu-se da definição de especialidades do Conselho Federal de Psicologia (Resolução CFP 23/2022) que é a base para a atribuição de título de especialistas aos profissionais que solicitam. Foram oferecidas aos participantes onze áreas para caracterizar cada um dos trabalhos realizados pelo profissional, uma das quais a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

Participaram do Censo 20.251 profissionais de Psicologia. Desse total, 85% (17.176) afirmaram atuar na profissão. Entre os que atuam em Psicologia, 12,1% se inserem em POT (2.078); 8,2% (1.657) profissionais ainda não haviam se inserido, mas desejavam vir a atuar profissionalmente; entre esses que pretendem ainda se inserir, a POT é preferida por 34,2%. Encontrou-se, ainda, que 3,7% já tinham atuado como psicólogas(os) e deixaram a profissão (estavam desempregados ou trabalhando fora da Psicologia); nesse grupo 34,2% haviam trabalhado em POT. Quanto à distribuição regional pelo país, a presença de POT é ligeiramente mais acentuada na região Centro-oeste (16,5%), seguida do Sudeste (13,3%); no Nordeste temos o menor percentual de profissionais atuando em POT (10,1%).

Ao longo do tempo, constata-se uma presença proporcionalmente menor de POT no conjunto das áreas de atuação em Psicologia. Hoje ela ocupa a quinta posição no conjunto das 11 áreas, vindo após as áreas clínica, social, saúde e docência. O crescimento das áreas social e saúde advém do ingresso da Psicologia nas políticas públicas implementadas pelo Estado (Sistema Único de Saúde - SUS e o Sistema Único de Assistência Social - SUAS). A expansão vigorosa da oferta de cursos de Psicologia no país, também fez crescer o contingente de docentes. Em estudos anteriores, com outro conjunto de áreas que não as 11 do atual levantamento, POT ocupava a segunda posição (CFP, 1988), vindo logo após a clínica com 18,8% dos participantes da pesquisa; ocupava a terceira posição (25,1%) na pesquisa conduzida por Bastos e colaboradores (2010), vindo após a clínica e a saúde. É importante assinalar, entretanto, que o panorama geral do exercício profissional da Psicologia no Brasil caracteriza-se pela combinação de múltiplas áreas de atuação, já que o padrão mais comum é que a(o) profissional tenha mais de um trabalho na Psicologia. Apenas 41% dos profissionais atuam em

uma única área; nessa condição, POT ocupa a terceira posição, representando 2,8% do total de profissionais; quando se consideram apenas os que atuam em POT, essa atuação exclusiva é de 15,3% (477 casos). A POT, como todas as demais áreas, é mais combinada com algum trabalho na área clínica (2,7% do total de participantes).

Tomando-se o estágio de carreira, verifica-se que POT é proporcionalmente mais forte entre os profissionais com mais de 26 anos de carreira (14,4%); esse percentual cai para 9,8% no estágio inicial da carreira, revelando que POT não é, atualmente, a mais forte porta de entrada no exercício profissional, lugar ocupado pela Clínica. Examinando-se a trajetória entre o primeiro trabalho e os trabalhos atuais, verifica-se que POT situa-se entre as áreas em que se encontra uma perda ou queda no percentual de atuação. Apenas 45,2% permanecem na área, dos quais 31,2% agregam uma segunda área de atuação (sobretudo a Clínica); 45,2% mudam de área, ou seja, deixam a POT e, na sua maioria, também vão para a Clínica. Finalmente 8,3% que ingressaram em POT deixaram a Psicologia como profissão. Esses resultados lançam luz sobre o que está acontecendo com o exercício da Psicologia no campo das Organizações e Trabalho e apontam, possivelmente, processos mais amplos de reestruturação do mundo do trabalho, com a diminuição do trabalho assalariado em grandes organizações privadas ou mesmo o menor peso que o segmento industrial vem tendo na economia brasileira. Essa perda de empregos não é compensada pelos ingressos na área de POT na gestão pública, o que não acontece com as áreas da saúde e da assistência social. Isso pode explicar, também, a grande migração para a área clínica.

O segundo conceito utilizado na análise do escopo da atuação em POT no Brasil é o de “Processos de trabalho”. Trata-se de um conceito introduzido pelas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação em Psicologia (DCNs), e que embasa a proposta de ênfases curriculares. A confusão entre área e local de trabalho conduziu, ao longo do tempo, a se buscar um novo conceito para descrever as formas de atuação da(o) psicóloga(o) nos mais diversos contextos em que se insere. Os processos de trabalho são multifacetados e englobam aspectos que vão desde a ordem subjetiva e imaterial - como os processos psicológicos - até os componentes materiais e táteis, como técnicas e ferramentas, que devem ser organizados de forma estratégica, pois orientam e determinam a execução do trabalho da psicologia em condições laborais diversas. (CFP, 2020). Os processos de trabalho não são estruturas estáticas, mas se transformam ao longo do tempo, acompanhando as mudanças da sociedade e, de forma mais específica, uma função dos avanços da ciência e tecnologia por ela gerada.

No presente Censo, tomou-se dez processos de trabalho descritos nas DCNs da Psicologia, a saber: processos clínicos, processos de prevenção e promoção da saúde e bem-estar, processos de avaliação psicológica, processos educativos, processos de investigação científica, processos de orientação e aconselhamento, processos organizativos de coletivos sociais, processos de mediação de conflitos, processos de proteção e desenvolvimento e os processos de gestão e desenvolvimento de pessoas no trabalho. O importante é que um processo de trabalho não tem um vínculo exclusivo com um determinado contexto, podendo ser desempenhado em vários contextos distintos. A título de exemplo pode afirmar que os processos educativos não acontecem apenas em escola ou no exercício da docência; eles podem ser desenvolvidos em organizações as mais diversas (indústrias, hospitais etc.), como acontece por exemplo, em POT quando lida com treinamento e desenvolvimento de pessoas. Da mesma forma, os processos de prevenção e promoção da saúde podem acontecer em contextos de trabalho assim como os processos de gestão de pessoas acontecem em contextos de prestação de serviços de saúde ou de educação.

O processo de gestão e desenvolvimento de pessoas em contexto de trabalho caracteriza-se pela concentração em competências para o diagnóstico, planejamento, intervenções e avaliações de resultados na gestão de pessoas, grupos, equipes e organizações. Nesse sentido, eles não podem ser reduzidos, por exemplo, à clássica inserção do psicólogo em empresas privadas (a antiga Psicologia Industrial). Ele se estende para empresas públicas, órgãos da administração pública nos três níveis, ONGs, OSIPs, organizações sindicais, cooperativas. Tal processo pode, também, estar sendo desenvolvido em instituições escolares, em instituições hospitalares, no âmbito das diversas políticas públicas, no campo da saúde, da educação e de assistência social.

Como esperado, quem atua em POT, está fortemente envolvido com os processos de “gestão de pessoas em contextos de trabalho” (69,6%), “promoção da saúde e bem-estar” (67%) e “orientação e aconselhamento” (59,1%). Outros processos também aparecem com força, tais como “avaliação psicológica” (46,2%), “mediação de conflitos” (35,9%) e “educativos” (34,8%). Há, deve-se registrar um forte trânsito entre esses processos cujas conexões formam uma rede bastante densa, pois na amostra geral, apenas 6,7% dos participantes afirmaram atuar em apenas um processo, enquanto um pouco mais de 60% afirmaram lidar com quatro ou cinco processos de trabalho no seu exercício profissional. Esse dado é congruente com a diversidade de áreas em que se inserem.

Atuar no processo de gestão de pessoas não apresenta variação significativa quando se consideram as diferentes regiões do país. Quando se considera o estágio de carreira ele é mais desempenhado por profissionais no estágio mais elevado (26 anos ou mais de atuação profissional). Esses dados são congruentes com os dados da distribuição da área de atuação em POT.

Por fim, o terceiro conceito analisado envolveu a caracterização das atividades, práticas ou fazeres desenvolvidos. Aqui partiu-se de uma resposta aberta em que cada profissional pode descrever até três atividades para cada um dos trabalhos que possuía em Psicologia. Um enorme conjunto de dados qualitativos foi gerado, exigindo um trabalho de categorização que reduziu a amplitude a 110 categorias de atividades. Diferente de pesquisas anteriores, não foi oferecida uma listagem de atividades para a escolha pelo participante.

Tomando-se o contingente dos que atuam em POT – exclusivamente ou não – aparecem com maior força aquelas atividades clássicas que definem historicamente a inserção em POT: seleção de pessoal (18%), treinamento/formação/qualificação (17,2%), recrutamento de pessoas (12,5%), aplicação de testes e outros instrumentos (11,1%). Há algum destaque para as atividades de pesquisa (9,7%) e ensino (9,0%) que constituem o contingente de docentes de POT. Junto com essas atividades aparecem palestras/workshops,/seminários (6,4%) e supervisão de colegas profissionais (4,8%). A atividade de gestão de pessoas (6,4% e atividades de gerência (3,3%), indicam ainda uma tímida inserção em nível mais estratégico nas organizações, predominando uma atuação mais no nível técnico. Vale destacar, no entanto, que é em POT onde se encontra o maior percentual de profissionais que incluem a gestão de unidades/órgãos como uma de suas atividades. Saúde, segurança e higiene do trabalho são atividades mais emergentes que podem estar ocorrendo tanto no interior de algumas organizações (especialmente pelas crescentes evidências de condições de trabalho adoecedoras e que demandam assistência psicológica), quanto em dispositivos das PNSST (Política Nacional de Saúde e Segurança do Trabalhador e da Trabalhadora).

Merece destaque o fato de que ao se examinar a rede de relações ou conexões entre as atividades desenvolvidas pelos psicólogos foi possível identificar três comunidades – conjunto de atividades que estão altamente conectadas. A comunidade de maior porte (com o maior número de nós que representam cada uma das 110 atividades) é a que envolve a Psicoterapia, avaliação psicológica e um amplo conjunto de atividades que atravessam as mais diversas subáreas da psicologia (escuta, acolhimento psicológico, psicodiagnóstico, psicoeducação, orientação psicológica, entre outras). A segunda comunidade tem na atividade de ensino o seu principal nó, conectando-se a outras atividades com pesquisa, supervisão de colegas profissionais, supervisão de estágio. São atividades voltadas para a formação de novos profissionais ou qualificação de profissionais já atuantes. Finalmente a terceira comunidade praticamente agrega as atividades que são as mais típicas da área de POT. Nela aparecem com maiores centralidades, treinamento, seleção de pessoal, recrutamento de pessoal, gestão de pessoas/recursos humanos. Esse resultado nos indica que as práticas de POT talvez sejam as que mais se diferenciam do conjunto geral, embora não deixem de pertencer à mesma rede maior. Tais atividades se conectam tanto com a comunidade 1 (que tem a Psicoterapia como principal nó) como com a comunidade 2 (que tem o ensino nessa condição).

Ainda em relação às atividades, foi investigado o quanto o trabalho era individual ou em equipe e, neste caso, se equipe de psicólogos ou multiprofissional. Quem atua em POT praticamente se divide entre trabalho individual (49,2%) e em equipe (50,8%). Dos que atuam em equipe, 72,8% são equipes multidisciplinares e 27,2% equipes só de psicologia. 79,1% dos que atuam

em equipe consideram que executam tarefas exclusivas da Psicologia, contra 20,9% que realizam tarefas não exclusivas.

O amplo conjunto de dados abrangendo o segmento da psicologia que está inserido na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho fornece um quadro do estágio atual de POT, revelando alguns desafios a serem enfrentados no sentido de seu fortalecimento e ampliação do seu impacto social. É preciso, de início, reconhecer que houve uma ampliação do escopo desse exercício, quando se considera a diversidade de atividades identificadas, apesar de as mais significativas serem as clássicas que definem a identidade da área. Vale destacar a presença de um contingente já significativo de profissionais lidando com questões de saúde do trabalhador. Ou seja, no seu conjunto, as análises indicam alguma ampliação do escopo do exercício profissional, embora os fazeres clássicos que definem a área, continuem sendo a característica mais dominante, a exemplo do que revelam pesquisas anteriores. No entanto, a diminuição do peso da área no conjunto da categoria é algo que merece reflexão e estudos complementares. Embora fatores macro conjunturais possam ser levantados como explicação (por exemplo, o Censo foi conduzido ainda na vigência da pandemia e estudo revela que a área organizacional é onde houve a maior perda de empregos), não se pode desprezar questões relativas à própria relação que POT estabelece com a Psicologia em geral. Muitas vezes percebida como mais próxima da administração, o próprio profissional que atua em POT pode perceber sua atuação como não sendo da Psicologia. O próprio Censo revelou esse problema. Gestão de pessoas, Gestão de recursos humanos foram atividades apontadas por profissionais que, sendo graduados em Psicologia, afirmaram que o seu trabalho não envolvia Psicologia. Entre os 5,3% dos profissionais que afirmaram trabalhar fora da Psicologia, encontrou-se 85 casos que afirmaram atuar em gestão de recursos humanos ou administração de pessoal; e 84 citações de que ocupavam cargos de gerência, diretorias, coordenações de projetos; esse contingente ficou fora do grupo de POT. Esse talvez seja o principal desafio a ser enfrentado no sentido de resgatar a identidade de POT como estreitamente relacionada com a Psicologia.

---***---

Bonatti, Clarissa Leão - Puente-Palacios Katia

clarissabonatti@gmail.com - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasil

kep.palacios@gmail.com - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasil

CONHECIMENTO EM EQUIPES DE TRABALHO: SISTEMA DE MEMÓRIA TRANSACIONAL

Resumo

O trabalho em equipes é essencial para empresas lidarem com conhecimentos avançados e responderem rapidamente a mudanças contextuais. Contudo, o valor de montar equipes de trabalho com vistas a aproveitar diversos conhecimentos especializados para o alcance de um objetivo consiste na integração e utilização das expertises únicas de cada membro. (Nonaka & Takeuchi, 1995/1997).

Sendo assim, torna-se importante compreender como os conhecimentos especializados são articulados e se tornam conhecimento da equipe, impulsionando seu desempenho. O fenômeno grupal que aborda o reconhecimento de expertises e formas de coordenação dos saberes dentro da equipe é o Sistema de Memória Transacional, que consiste em um sistema cognitivo compartilhado que as equipes usam para codificar, armazenar e recuperar informações (Wegner et al., 1991).

O estudo do sistema de memória transacional encontra alguns obstáculos, dentre eles, a divergência na sua definição (Lewis & Herndon, 2011). Apesar da explicitação da existência dois componentes, há autores que resumem o sistema de memória transacional em conhecimento sobre quem sabe o quê. Essa definição ignora a natureza dinâmica do funcionamento do SMT (Lewis & Herndon, 2011), e representa apenas o componente estrutural do sistema. Esse componente é chamado de memória transacional (excluindo-se o termo

“sistema”) (Ren & Argote, 2011; Lewis, 2003) e de consciência de localização de expertises (Faraj & Sproul, 2000). O SMT é formado por esse componente mais três processos transacionais de codificar, armazenar e recuperar informação na memória grupal. Assim, a memória transacional (compreendida como uma estrutura de metachecimento) não seria suficiente para o desenvolvimento do SMT, sendo necessário que os membros da equipe se engajem nos processos transacionais. Esses processos são dinâmicos e são os mecanismos pelos quais os membros coordenam a aprendizagem e aquisição de conhecimentos.

As abordagens mais atuais do SMT adotam uma perspectiva que enfoca o processamento de informações em grupo, buscando compreender como o conhecimento é distribuído e combinado dentro de uma equipe. Nessa visão, o indivíduo é considerado um processador de informações, que recebe e atualiza o local e a distribuição da informação de forma contínua. Devido a ser um processo interno, o acesso direto ao SMT não é possível. Portanto, em estudos experimentais, como o de Moreland e Myaskovsky (2000), foram utilizadas observações feitas por juízes em relação a três conjuntos de comportamentos que representam a manifestação do SMT, a saber: Especialização (domínios diferentes de conhecimentos distribuídos entre os membros); Coordenação das Tarefas (eficiência do trabalho por meio da coordenação de quem sabe o quê); Credibilidade da tarefa (confiança no conhecimento dos outros membros).

Com o objetivo de proporcionar uma medida aplicável em estudos de campo, nos quais a observação seria inviável, Lewis (2003) desenvolveu uma escala de autorrelato para avaliar a manifestação do SMT. A escala criada demonstrou evidências de validade em estudos de campo e, em um estudo de laboratório, apresentou uma correlação significativa com os resultados obtidos por meio da observação por juízes. Destaca-se que as três dimensões do instrumento representam a manifestação do Sistema de Memória Transacional, mas não são componentes dele (Lewis e Herndon, 2011).

Sobre a relação entre a manifestação do Sistema de Memória Transacional e a consciência de localização de expertises (Memória Transacional), Lewis (2003) encontrou que estão relacionados, mas são construtos distintos, o que corrobora a definição original de Wegner (1991), que aponta esse conhecimento compartilhado como apenas parte do SMT.

Como o Sistema de Memória Transacional tem relação intrínseca com o conhecimento existente na equipe e sua utilização, é crucial compreender seus antecedentes e consequentes para promover equipes mais efetivas. Portanto, medidas com foco na sua manifestação se tornam necessárias. Além disso, considerando a relevância do componente estrutural do SMT, é importante estudá-lo e aprofundar a compreensão das relações entre esses dois conceitos.

Por isso, o objetivo desse estudo é identificar evidências de validade em amostra brasileira de medidas do sistema de memória transacional, tanto voltadas a sua manifestação, quanto referentes a seu componente estrutural (Memória Transacional - MT). A relação entre a manifestação do SMT e a MT também é discutida.

Para a realização do estudo, utilizou-se amostra composta por integrantes de equipes de diversas organizações (públicas e privadas) brasileiras e que responderam questionário eletrônico compartilhado em redes sociais. Para a primeira escala apresentada no questionário (Sistema de Memória Transacional), houveram 164 participantes. Já a escala de Memória Transacional foi respondida 161 participantes. A maioria dos participantes eram do sexo feminino (57,20%), com média de idade de 41,29 anos (d.p.=9,63). Os respondentes trabalhavam predominantemente em órgãos públicos (45%) ou em empresa pública/economia mista (28,75%).

Para mensurar o sistema de memória transacional utilizou-se a escala de Lewis (2003). Segundo revisão realizada por Ren e Argote (2011), trata-se da escala mais utilizada em estudos sobre o tema. Seu uso é recomendado para uniformização da mensuração, o que pode diminuir divergências encontradas em pesquisas. A escala original é composta por 15 itens organizados em 3 fatores: especialização ($\alpha=0,80$), credibilidade ($\alpha=0,83$), e coordenação ($\alpha=0,78$). As respostas foram dadas em escala likert de 1 a 5, variando entre Discordo Totalmente e Concordo Totalmente.

Já a escala para mensurar a memória transacional (componente estrutural do SMT) foi publicada em inglês por Nawata et al. (2020). A escala original unifatorial ($\alpha=0,79$) e é composta por 4 itens que falam apenas sobre a consciência acerca da localização da expertise. As respostas foram dadas em escala likert de 1 a 5, variando entre Discordo Totalmente e Concordo Totalmente

Após a tradução e adaptação dos instrumentos, foi disponibilizado e divulgado em redes sociais, para pessoas que trabalham em equipe, um questionário eletrônico contendo as duas escalas. Para análise dos dados foi realizada Análise Fatorial Exploratória (AFE), com método de extração RDWLS e rotação Robust Promin. A adequação do modelo foi avaliada por meio do índice de ajuste Comparative Fit Index (CFI) e pelo índice de resíduo Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). Por fim, para avaliar a fidedignidade dos fatores, foram observados os índices de alpha de Cronbach (mais utilizado) e o ômega de McDonald, que é menos influenciado pela quantidade de itens no fator.

Os pressupostos que indicam a fatorabilidade dos itens (teste de esfericidade de Bartlett e KMO) foram atendidos nas duas escalas. Na escala de manifestação do sistema de memória transacional (SMT) para a definição da quantidade de fatores, optou-se por uma solução com 3 fatores, considerando os critérios de Kaiser-Guttman análise paralela e a pertinência teórica. Os itens dividiram-se conforme a estrutura teórica esperada, com exceção do item “os membros sabem quais são as especialidades de cada um”, teorizado na dimensão de especialização, que não apresentou carga fatorial maior do que 0,3 para nenhum dos fatores. Isso levou a exclusão deste item. Ao analisar a confiabilidade dos fatores por meio do alpha de Cronbach e do ômega de McDonald, optou-se pela exclusão de mais dois itens, sendo um referente a especialização e outro referente a credibilidade (“Tenho conhecimentos sobre atividades da minha área que nenhum outro membro tem” e “Verifico, em geral, as informações que recebo dos outros membros”). A estrutura fatorial encontrada após as exclusões resultou em um instrumento de três fatores e 12 itens, em que a variação das cargas fatoriais foi de 0,70 a 0,81 no fator especialização; 0,57 a 0,94 no fator credibilidade; e 0,54 a 0,86 no fator coordenação. Os alphas de Cronbach e os ômegas de Mc Donalds foram, respectivamente: para especialização 0,75 e 0,76; para credibilidade 0,77 e 0,79 e para coordenação 0,79 e 0,80. Os índices de ajustes desta solução foram: CFI=0,99 e NNFI=0,98. Na análise de resíduos, observa-se que o índice RMSEA foi de 0,055. Esses índices indicam a pertinência do modelo com três fatores.

Com relação à escala de Memória Transacional, a estrutura unidimensional da medida (consciência de localização de expertises) foi confirmada pelo critério de Kaiser-Guttman e pela análise paralela. O índice Unico também indicou que a escala pode ser vista essencialmente como unidimensional. As cargas fatoriais dos itens variaram entre 0,68 e 0,93. Os índices de confiabilidade encontrados foram $\alpha=0,83$ e ω (ômega de McDonald) =0,84. Os índices de ajustes foram: CFI=0,99 e NNFI=0,97. Na análise de resíduos, observa-se que o índice RMSEA foi de 0,118. Apesar do RMSEA estar pouco acima do limite apontado na literatura (0,10) o conjunto dos índices encontrados indicam a pertinência do modelo.

Após encontrar evidências de validade das escalas, foi analisada a correlação entre os fatores do Sistema de Memória Transacional e o componente estrutural, Memória Transacional. Observou-se que A Memória Transacional se relaciona positivamente com todos os fatores do SMT, sendo a correlação com a Credibilidade e Coordenação moderada ($r=0,50$ e $r=0,56$) e a correlação com a especialização fraca ($r=0,20$). O fator Especialização não apresenta correlação significativa com o fator coordenação.

Diante desses resultados, constata-se que os dois instrumentos analisados neste estudo apresentaram evidências consistentes de uma boa estrutura fatorial. Observa-se também que, assim como os achados de Lewis (2003), em que a Memória Transacional (componente estrutural) se relaciona com o SMT, os dados da presente pesquisa mostraram correlação entre os fatores do SMT com seu componente estrutural (MT), entretanto, essa correlação variou entre fraca e moderada, evidenciando que são construtos distintos. A maior correlação encontrada foi entre a Memória Transacional e o fator Coordenação do SMT, o que reforça os achados de Faraj e Sproul (2000) de que o processo de coordenar expertises depende da diferenciação de conhecimentos e habilidades que os membros da equipe possuem.

Ainda na análise da matriz de correlações, verifica-se que o fator coordenação não apresenta correlação com o fator especialização. Uma possível explicação para esse achado é de que quanto maior especialização, maior probabilidade de haver problemas de coordenação. Esse fato reforça o alerta de Lewis e Herndon (2011) de que, para se afirmar a existência de um SMT bem desenvolvido não basta o escore alto em apenas uma dimensão do instrumento. As três dimensões devem ser analisadas em conjunto. Na prática, ao formar equipes, não é suficiente simplesmente reunir especialistas de diversas áreas. É essencial coordenar os conhecimentos e estabelecer confiança mútua em relação às respectivas experiências.

O estudo apresenta a limitação de utilizar amostra por conveniência. Assim, outros estudos com amostras diversificadas são recomendados. Além disso, não foi possível acessar a qual tipo de equipe as respostas se referiam (funcional, temporárias). Pela amostra predominante de órgãos e empresas públicas, supõe-se tratar-se prioritariamente de equipes funcionais, o que pode ter influenciado nos resultados relatados. Sugere-se estudos em equipes de projetos com todos os itens da escala original para verificar se a estrutura com 12 itens é de fato a mais adequada nos diferentes tipos de equipes brasileiras.

Há limitações acerca da forma de mensuração. Neste estudo, utilizamos medidas de percepção para acessar os construtos de interesse. Contudo, tanto o Sistema de Memória Transacional quanto a Memória Transacional (componente estrutural) têm recomendações de mensuração de forma distinta. Para o Sistema de Memória Transacional, por se tratar de um construto no nível de equipe que emerge via compilação, deve ser acessado por redes de ligação ou padrões de bifurcação (Kozlowski & Klein, 2000). Entretanto, King e Sweet (2021) utilizaram análise de redes para mensurar o Sistema de Memória Transacional e compararam com a escala de Lewis (2003) ora traduzida neste estudo. Os achados demonstraram que a escala de percepção foi melhor preditora dos resultados da equipe do que a análise de redes. Destaca-se que essa escala de percepção não é adequada para avaliar o processo de formação do SMT. Sendo assim, o avanço de outras formas de mensuração desse construto deve fazer parte da agenda de pesquisa sobre o tema. Já o conhecimento sobre a localização das expertises dentro da equipe (Memória Transacional) é um conhecimento palpável, assim o autorrelato individual do conhecimento é mais aconselhado (Wildman et al., 2014). Entretanto, como cada equipe tem conhecimentos relevantes diferentes, muitas vezes, estudos preditivos que envolvam grande quantidade e diversidade de equipes podem se tornar inviáveis ao se considerar apenas a medida direta. Propõe-se estudos em que se compare a medida disponibilizada neste artigo com uma medida direta, a fim de verificar a confiabilidade da percepção para medir essa variável.

No campo prático, a disponibilização desses instrumentos para organizações permite diagnósticos mais precisos em relação à utilização do conhecimento pelas equipes. Esses diagnósticos auxiliam os gestores ao identificar lacunas na distribuição de especialidades, níveis de confiança entre os membros em relação às informações compartilhadas, coordenação do conhecimento e até mesmo a necessidade de promover momentos e comunicações que evidenciem a expertise de cada membro da equipe.

Já no âmbito acadêmico, viabiliza-se uma agenda de pesquisa para investigar preditores e consequentes do sistema de memória transacional, bem como investigar a diferença de comportamento e de papel entre o SMT e seu componente estrutural (consciência de localização de expertises). A melhor compreensão dessas variáveis pode facilitar a formação e o desempenho de equipes em um contexto de grandes transformações, em que, para realização do trabalho, são necessários diferentes tipos de conhecimento.

Referências

Faraj, S. & Sproull, L. (2000). Coordinating expertise in software development teams. *Management Science*, 46(12), 1554-1568.

King, K., Sweet, T. (2021). Using social network analysis to measure transactive memory systems. *Team Performance Management*, 27 (1/2), 80-98. <https://doi.org/10.1108/TPM-05-2020-0043>

Kozlowski e Klein (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: contextual, temporal, and emergent processes. Em K. Klein, & S. Kozlowski (Eds). *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions*. San Francisco: Jossey-Bass

Lai, K., & Green, S. B. (2016). The problem with having two watches: Assessment of fit when RMSEA and CFI disagree. *Multivariate behavioral research*, 51(2-3), 220-239.

Lewis, K. (2003). Measuring Transactive Memory Systems in the Field: Scale Development and Validation. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 587-604. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.587>

Lewis e Herndon (2011). Transactive Memory Systems: Current Issues and Future Research Directions. *Organization Science*, 22(5), 1254-1265. <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.1110.0647>

Moreland, R. L., & Myaskovsky, L. (2000). Exploring the performance benefits of group training: Transactive memory or improved communication? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82, 117-133.

Nawata, K., Yamaguchi, H., & Aoshima, M. (2020). Team implicit coordination based on transactive memory systems. *Team Performance Management: An International Journal*, 26 (7/8), 375-390. <http://dx.doi.org/10.1108/TPM-03-2020-0024>

Nonaka, I. e Takeuchi, H. (1997). *Criação do Conhecimento na Empresa: Como as grandes empresas japonesas geram a dinâmica da inovação*. (A.B. Rodrigues e P.M. Celeste, trad.). Editora Elsevier. (Original publicado em 1995).

Ren, Y., & Argote, L. (2011). Transactive memory systems 1985-2010: An integrative framework of key dimensions, antecedents and consequences. *Academy of Management Annals*, 5, 189-229. <https://doi.org/10.1080/2019416520.2011.590300>

Wegner, D. M., Erber, R., & Raymond, P. (1991). Transactive memory in close relationships. *Journal of personality and social psychology*, 61(6), 923-929.

Wildman, J.L., Salas, E. & Scott, C.P.R. (2014). Measuring Cognitions in Teams: a cross-domain review. *Human Factors*, 56(5), 911-941.

---***---

Bordignon Hennig, Gabriela Luana - Gonçalves, Júlia

gabriela.hennig@hotmail.com - Atitus Educação, Brasil

julia.goncalves@atitus.edu.br - Atitus Educação, Brasil

PERCEPÇÕES, VIVÊNCIAS E DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL: A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Resumo

A Organização Internacional do Trabalho (2021) destaca que pessoas com deficiência (PcD) constituem 15% da população mundial, o que equivale a, aproximadamente, um bilhão de pessoas. No Brasil, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018) estima que 6,7% dos brasileiros possuem algum tipo de deficiência, o que representa 12,7 milhões de habitantes, sendo a única dimensão da diversidade que possui a reserva, por lei, de vagas no contexto do trabalho (Fraga et al., 2022).

As estimativas revelam um quantitativo expressivo de indivíduos que, ainda, encontram dificuldades para a efetiva inclusão no trabalho. Por inclusão compreende-se um processo amplo, que abrange a modificação da sociedade, tornando-a acessível para o exercício da cidadania de qualquer pessoa (Carvalho-Freitas, 2007; Sasaki, 2010; Werneck-Souza et al., 2020). Este estudo descreveu a percepção e as vivências das PcD acerca de seus direitos e da inclusão no trabalho, analisando as barreiras e facilitadores do processo.

Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa em que participaram doze PcD, residentes do estado do Rio Grande do Sul (Brasil). Em sua maioria, os participantes possuem deficiência

física (n =07), idade entre 21 e 42 anos e tempo no atual trabalho entre 04 meses 15 anos. Para coleta de dados foi aplicado um questionário de dados socioprofissionais e entrevista com roteiro semiestruturado. Os dados foram submetidos a análise de conteúdo com o auxílio do software ATLAS.ti para sua organização e categorização.

A maioria dos participantes conhece seus direitos parcialmente, acreditam que os direitos não são muito divulgados e que isso relaciona-se diretamente com sua aplicabilidade, considerando que, se não se sabe da existência, dificilmente buscarão que esses direitos sejam aplicados. Assim, é importante que, por meio da educação, as PcD possam conhecer seus direitos, bem como os meios para buscá-los (Gomes Júnior & Oliveira, 2023).

Um dos direitos mais citados pelos participantes é o direito ao trabalho, o qual possui um amparo legal, porém, mesmo com esse respaldo e, passados mais de 30 anos da promulgação da reconhecida Lei de cotas, no Brasil, menos da metade da cota estipulada está sendo cumprida (Relação Anual de Informações Sociais, 2021). Nesse sentido, os participantes avaliam esse direito como importante, mas que precisa melhorar, principalmente no que se refere à fiscalização de seu efetivo cumprimento.

No que se refere ao conhecimento acerca da inclusão, algumas questões se destacam como a associação com a oportunidade de poder se desenvolver e contribuir, o desejo de ser tratados como iguais, o conhecimento da diferença e o direito de participação. Além disso, dois participantes referem que não se está incluindo da forma como ocorre atualmente, uma frisa inclusive que, na sua percepção, inclusão não existe, que as PcD são apenas colocadas em ambientes de uma sociedade que já é capacitista (Campbell, 2001) e que, para que haja uma inclusão efetiva, há que se repensar toda a estrutura social.

Nesse sentido, os participantes apontam tanto experiências positivas quanto negativas de inclusão no trabalho, frisando a necessidade de participação das próprias PcD nas decisões e no processo. É necessário levar em consideração a percepção das próprias PcD diante desta experiência, fazendo jus ao slogan: “Nada sobre nós, sem nós” (Nepomuceno & Carvalho-Freitas, 2021).

Foram identificadas, nas vivências da PcD, as seis barreiras citadas na Lei Brasileira de Inclusão - urbanísticas; arquitetônicas; nos transportes; nas comunicações e na informação; atitudinais e tecnológicas (Brasil, 2015) – e a possibilidade de se deparar com essas barreiras gera sentimentos de medo e insegurança nos participantes. Ao realizar a análise das palavras que eles mais utilizaram ao relatarem sobre as barreiras encontradas no seu processo de inclusão no trabalho, destacou-se: acessibilidade (n=10) - se referindo aqui à falta de acessibilidade -, ônibus (n = 10); medo (n=06); pessoas (n=08); preconceito (n=05). As palavras evidenciaram que barreiras arquitetônicas e relacionadas ao transporte ainda são bastante presentes no cotidiano das PcD, as quais demandam investimento de recursos públicos e privados para sua minimização. Além disso, nas barreiras atitudinais estão as questões mais arraigadas e subjetivas, conseqüentemente, mais difíceis de serem diminuídas, necessitando de uma reestruturação social.

Por outro lado, destacam-se facilitadores como o suporte de familiares e de demais pessoas, as tecnologias assistivas, o trabalho remoto, leis e programas voltados à inclusão. Assim, ao realizar a análise dos termos mais utilizados pelos participantes quando relatavam sobre os facilitadores, destacam-se: família (n=07), que também está relacionada com a palavra mãe (n=05), pessoas (n=07), distância (n=03) - que aqui refere-se ao trabalho à distância, expresso também pela palavra remoto (n=2).

Esta pesquisa deu voz as PcDs, que tiveram um espaço para compartilhar vivências e percepções acerca de seus direitos e da inclusão, com isso, contribui-se para maior visibilidade de suas demandas e necessidades no que tange às possibilidades de inclusão no trabalho. Esta temática é emergente, principalmente para os profissionais que atuam em organizações e demais locais de trabalho, visto que, é fundamental que se apropriem desse conhecimento para que tenham uma atuação no que diz respeito à (gestão da) diversidade e subsidiem suas práticas e ações, sendo mais efetivos e assertivos.

Sugere-se a realização de pesquisas futuras acerca da inclusão de PcD no trabalho, fazendo uma comparação entre as barreiras encontradas por pessoas com diferentes categorias de deficiência. Também é possível fazer um comparativo das barreiras encontradas pelas PcD, associadas à interseccionalidade com demais fatores, como gênero, cor, entre outros.

Referências

- Brasil. (2015). Lei n. 13.146, de 6 de jul. de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm
- Brasil. (2021). Ministério do Trabalho e Emprego. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) Brasília, DF.
- Campbell, F. K. (2001). Inciting legal fictions: Disability date with ontology and the ableist body of the law. *Griffith Law Review*, 10.
- Carvalho-Freitas, M. N. (2007). A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. Tese de doutorado. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Fraga, A. M., Colomby, R. K., Gemelli, C. E., & Prestes, V. A. (2022). As diversidades da diversidade: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). *Cadernos EBAPE.BR*, 20(1), 1–19. <https://doi.org/10.1590/1679-395120200155>
- Gomes Júnior, S. A., & Oliveira, F. P. M. de. (2023). A repercussão da educação no acesso á justiça pelas Pessoas com Deficiência. *Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas*, 39(1). Recuperado de <https://revista.fdsu.edu.br/index.php/revistafdsu/article/view/509>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2018). *Releitura dos dados de Pessoas com Deficiência no Censo Demográfico 2010 à luz das recomendações do Grupo de Washington*. Nota Técnica 01/2018. 1–8.
- Nepomuceno, M., & Carvalho-Freitas, M. (2021). Estereótipos de pessoas com deficiência: competência versus cordialidade na questão das cotas. *Interação em Psicologia*, 25(1). <http://dx.doi.org/10.5380/riep.v25i1.71219>
- Organização Internacional do Trabalho - OIT. (2021). Disability and work. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475650/langen/index.htm.
- Sasaki, R. K. (2010). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 8a ed. Rio de Janeiro. WVA.
- Werneck-Souza, J., Ferreira, M. C., & Soares, K. J. (2020). Panorama da Produção Brasileira sobre Inserção de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Desafios à Efetiva Inclusão. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 13(1), 1-20. <https://dx.doi.org/10.36298/gerais2020130104>

---***---

Bordignon, Dalila - Pires Lucas, João Ignacio - Ampessan, Marcon Silvana Regina

Mail - pertinência institucional

IDENTIFICAÇÃO DOS CONSTRUCTOS PARA O DESENVOLVIMENTO DE UMA ESCALA DE COMPETÊNCIAS GERENCIAIS EM TEMPOS DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi realizar a avaliação de competências para cargos de gestão em tempos de transformação digital, elaboração de uma escala. A primeira etapa foi qualitativa. Nessa etapa foi aprofundada a revisão bibliográfica que embasou o conhecimento para construção da escala. Nessa fase de aprofundamento da revisão teórica, a base para a busca bibliográfica da literatura, foi voltada para identificação das competências para gestores em contexto de transformação digital. Foi pesquisado os principais conceitos que norteiam esta pesquisa por meio de busca de informações recentes.

Método: Para isso, foi realizada uma pesquisa de artigos científicos publicados entre 2010 e 2020, disponibilizados no Portal de Periódicos CAPES (Scopus). As palavras-chave utilizadas foram “competence” e “management” e “digital transformation”. Foram considerados para análise 15 artigos, a partir dos seguintes critérios: somente artigos completos, publicados entre 2010 e agosto de 2020 e de livre acesso. A partir da leitura e análise dos artigos foi possível a identificação e definição dos principais constructos relacionados ao tema de pesquisa. Foram identificados oito diferentes constructos. São eles: comunicação, aprendizagem contínua e aplicável, colaboração, adequação socioemocional, adaptabilidade e flexibilidade, resiliência, análise crítica inovadora e liderança digital. A partir disso, foram aprofundados os estudos sobre cada um dos constructos identificados e seus conceitos. Cada constructo foi delineado a partir da composição entre a concepção dos autores dos artigos publicados no período escolhido, conforme busca nas bases de dados, e da análise teórica de cada conceito. A definição dos conceitos de cada constructo foi a base para se atingir os objetivos desta pesquisa. Com a identificação e definições desses constructos foi possível iniciar as fases para elaboração da escala de competências para gestão em contextos de transformação digital. A construção de cada um dos itens da escala obedeceu aos critérios de clareza, ortografia, abrangência de contextos, demandas e interlocutores. Segundo Dalmoro e Vieira (2014) e Bermudes, Santana, Braga e Souza (2016), a escala pode ser compreendida como um conjunto de valores ou conteúdo de uma variável, arranjados de acordo com algum critério de importância (matemático ou subjetivo) para fins de mensuração. Nesta pesquisa, optou-se por uma escala Likert de cinco pontos, ou seja, as respostas de cada item foram numeradas de 1 a 5. A escala Likert incide em assumir um construto e desenvolver um conjunto de afirmativas pertinentes à sua definição, para as quais os participantes enunciarão seu grau de concordância. Segundo Dalmoro e Vieira (2014), para realizar essas mensurações, os pesquisadores precisam desenvolver instrumentos adequados, de forma que as medidas correspondam efetivamente ao que se deseja medir (possuir validade) e para que o erro amostral seja o menor possível (aumentar a confiabilidade) diante dos recursos disponíveis e, desta forma, obter resultados que sejam um reflexo da realidade. Considerando que nesta escala pretende-se mensurar competências, foram seguidos alguns critérios específicos relacionados a elaboração dos itens. Segundo Pasquali (2010), o item deve expressar um comportamento e permitir que o respondente visualize uma ação clara e precisa. Para as escalas de atitude sugere-se que os itens cubram comportamentos desejáveis ou característicos para que os respondentes opinem a respeito.

Orienta-se que não existam, para esses instrumentos, respostas certas ou erradas, os itens precisam estar escritos de forma que permitam aos respondentes expressar desejabilidade, preferência ou, no caso da escala Likert de 5 pontos, oportunizam expressar seu grau de concordância com o comportamento descrito. A partir da definição desta escolha, cada item precisou ser planejado para que os respondentes optassem por números de 1 a 5 no momento de selecionar suas respostas. Neste caso, para cada opção de resposta escolheu-se um significado, são eles: (1) Não me descreve, (2) Me descreve pouco, (3) Me descreve ocasionalmente, (4) Me descreve muito bem e (5) Me descreve totalmente. Para a elaboração dos itens foram aplicadas regras quanto a construção individual, e em parte ao conjunto dos itens que medem um mesmo construto. Foi seguido o critério da simplicidade, ou seja, expressar uma única ideia, sem explicações de termos, razões ou justificativas para evitar que o texto se torne confuso, ou introduza ideias variadas e confunda o respondente.

Cada item elaborado foi pensado conforme o critério de relevância e pertinência ao conceito do constructo ao qual se refere. Seguindo ao critério de precisão, os itens foram elaborados seguindo uma posição no contínuo da escala e sendo distintos entre si. Em relação a sua variedade os itens respeitaram uma linguagem clara, com utilização de termos diferentes no decorrer da escala. Em relação a modalidade, a formulação dos itens se deu sem o uso de expressões extremadas, como excelente, miserável etc. A intensidade da reação da pessoa deverá ser dada na escala de resposta. Em relação ao critério de amplitude, sugere-se que os itens referentes aos mesmos constructos cubram toda extensão e magnitude do conceito e normalmente exige-se no instrumento, aproximadamente 20 itens (Pasquali, 2010). A resposta dada no contexto da psicometria tradicional positivista é a de que se deve começar com, pelo menos, o triplo de itens para se poder assegurar, no final, um terço deles. Dessa forma, considerando as escolhas definidas para a elaboração dos itens e os demais critérios e

aspectos apresentados, os itens foram elaborados. Este trabalho se deu pela elaboração de frases que expressam a representação comportamental de cada um dos constructos, a saber: as tarefas (os itens do instrumento) que as pessoas deverão executar para que se possa avaliar a magnitude de presença do construto (atributo) e com base na literatura pertinente. A escala, conforme elaboração proposta em modelo teórico teve uma primeira versão com 173 itens, contemplando os oito constructos definidos, com cerca de 20 itens para avaliação de cada um deles.

A primeira versão da proposta de escala, em modelo teórico, foi utilizada para realização da etapa de pré-teste (análise semântica) com público-alvo e análise de especialistas. A análise semântica, teve como objetivo verificar se todos os itens são compreensíveis para todos os membros da população à qual o instrumento se destina. Para a análise semântica nesta pesquisa foram incluídos gestores de diferentes níveis hierárquicos (estratégico e tático) e com diferentes escolaridades (Pasquali, 2010). Participaram 20 gestores, vinculados a uma organização comercial privada que desenvolve suas atividades nos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná. O modelo teórico da escala foi disponibilizado para visualização, registro e envio das respostas através de formulário online no Google Forms. O convite aos gestores respondentes foi via e-mail. Os 20 gestores respondentes do pré-teste analisaram os 173 itens e foram questionados se a frase (item) estava escrita de forma compreensível ou não e dispunham de espaço para escrever observações sobre os itens caso julgassem necessário. Para realização da análise de semântica a pesquisadora pode realizar a análise das respostas dos gestores. A partir da leitura dessas respostas, foram identificadas as necessidades de ajustes de ortografia e de formulação das frases de alguns itens. Em sua maioria, de acordo com as respostas dos gestores, os itens foram de compreensão e escrita adequados. Após a coleta, análise e ajustes, considerando as respostas dos 20 gestores respondentes, realizou-se a etapa de análise de concordância, com a avaliação de Especialistas e com a validação de conteúdo da escala proposta em modelo teórico. Para realização da análise de concordância, foram convidados 10 participantes especialistas de áreas relacionadas a linha pesquisa. Nessa fase de elaboração da escala o objetivo foi de analisar a concordância e avaliação do conteúdo elaborado por meio da análise de especialistas. O convite para participação dos especialistas se deu por conveniência e escolha, considerando os seguintes critérios: atuação em realização e orientação em pesquisas acadêmicas, familiaridade com questionários e escalas, formação em psicologia ou áreas afins com proximidade de atuação em organizações de trabalho no contexto atual. Seis especialistas responderam com aceite ao TCLE e realizaram sua análise e contribuição a construção da escala.

Conforme Pasquali (2010) a análise dos especialistas consiste em ajuizar se os itens estão se referindo ou não aos traços em questão dentro de cada constructo. Para tal, a tabela em Excel enviada aos especialistas por e-mail, apresentou as definições de cada um dos oito constructos que serviram de base para elaboração dos itens da escala. Foram apresentadas as definições de cada um dos constructos e todos os itens elaborados para cada um deles. Para análise de cada um dos itens foram apresentados os seguintes questionamentos: "O item expressa um comportamento mensurável?", "A redação do item está compreensível?", "O item refere-se ao constructo no qual está relacionado?", "O item refere-se a outro constructo? Qual?", "O item está muito semelhante a outro dessa categoria? Qual (numere)?" Ainda havia um espaço para observações dos especialistas. Cada especialista trouxe respostas aos questionamentos de cada um dos itens e alguns comentários foram registrados. As respostas aos questionamentos e as observações descritivas apontadas pelos especialistas, foram compiladas e todas compuseram a análise de toda estrutura dos itens da escala proposta em modelo teórico. Esta compilação contribuiu para revalidação, seleção e melhor adequação de cada item aos constructos, considerando se os constructos abordados pela pesquisa, se estavam ancorados nas dimensões mais adequadas e se a forma de escrita e a compressão eram inteligíveis.

A partir da análise desses resultados, foi realizada a reformulação de todos os itens da escala. A análise feita para reformulação foi baseada tanto nos apontamentos levantados, quanto em toda construção teórica que deu base o estudo. A partir da análise qualitativa, realizada nesta fase, foi identificado que um dos constructos apresentados poderia ser retirado, considerando que seus itens estavam contemplados em alguns outros constructos da escala. O constructo

identificado para retirada da escala foi o de “liderança digital”. Conforme a avaliação dos especialistas os itens ligados a este constructo estavam muito relacionados a conceitos semelhantes que fazem parte dos demais constructos da escala. Dessa forma, iniciou-se esta fase de análise com 173 itens, divididos em oito categorias: comunicação, aprendizagem contínua e aplicável, colaboração, adequação socioemocional, liderança digital, resiliência, adaptabilidade e flexibilidade, análise crítica inovadora. E ao final dela, com o processo de análise da avaliação dos especialistas a escala ficou em 58 itens, divididos em sete categorias: comunicação, aprendizagem contínua e aplicável, colaboração, adequação socioemocional, resiliência, adaptabilidade e flexibilidade, análise crítica inovadora.

O processo desenvolvido para a definição dos itens componentes de uma escala consistiu em cinco etapas consideradas necessárias para a elaboração de um instrumento que realmente contribua para medir o que se quer, no caso competências. A primeira foi a pesquisa teórica sobre conceitos, seguida da definição dos constructos. Após esta definição, a elaboração dos itens relacionados a cada um dos constructos que totalizaram 173. Após esta etapa, foi encaminhado para 20 gestores responderem com o objetivo de avaliar o entendimento dos itens e a pertinência deles. Após esta análise, foi encaminhado para os especialistas com questionamentos específicos. Estas etapas permitiram a construção de uma escala com 58 itens. Considera-se que todas as etapas foram importantes e necessárias para a garantia do desenvolvimento de um instrumento para medir as competências gerenciais em tempos de transformação digital.

Referências

Bermudes, W. L., Santana, B., Braga, J., & Souza, P. (2016). Tipos de escalas utilizadas em pesquisas e suas aplicações. *Vértices, Campos dos Goytacazes*, 18(2), 7-20.

Dalmoro, M., & Vieira, K. M. (2014). Dilemas na construção de escalas Tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? *Revista gestão organizacional*, 6(3).

Pasquali, L. (2010). *Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas*. Artmed Editora.

---***---

Botelho dos Santos, Tayane - Marques de Oliveira, Valéria - Oliveira Santos Godoi, Tatianne Leme

tayanebotelho@hotmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

valeriamarques@ufrj.br - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

tatiannegodoi@ufrj.br - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

APRENDIZAGEM ASSISTIDA POR EQUINOS NO DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA: PROJETO EQUILIBRIUM RURAL

Resumo

Em 2017, foi instituído na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) o Projeto EQUilibrium Rural, que se propõe a desenvolver ações de fortalecimento da saúde mental dos discentes e trabalhadores da UFRRJ através das Intervenções Assistidas por Equinos (IAE). As IAE são vivências de observação, aproximação e equitação para intermediação de ações terapêuticas, educacionais e atividades diversas com os equinos. O projeto é composto por uma tropa de cinco cavalos castrados e treinados e por uma equipe transdisciplinar de professores, técnicos administrativos, discentes de graduação e parceiros externos, sendo a maioria dos integrantes das áreas de Psicologia e Medicina Veterinária. O grupo atualmente oferece duas modalidades de IAE: i) Psicoterapia Assistida por Equino (PAE) - trata-se de um trabalho em grupo guiado por psicólogos tendo alunos de graduação e trabalhadores da UFRRJ em vulnerabilidade emocional como público-alvo; e ii) Atividades Assistidas por Equinos,

recentemente designada Aprendizagem Assistida com equinos (AAE) - atividades que englobam o exercício da interação consciente no manejo equino, aprimorando a qualidade interacional homem-cavalo-ambiente, guiadas pela equipe preparada para esta finalidade e direcionada aos discentes da graduação da UFRRJ. A proposta atual é a ampliação da oferta das Aprendizagens Assistidas por Equinos para o desenvolvimento de competências de liderança, tanto para o desenvolvimento profissional quanto para o desenvolvimento pessoal de grupos variados de pessoas interessadas. Esta modalidade se baseia na Aprendizagem Experiencial. A teoria, criada por David Kolb, traz uma visão holística sobre a aprendizagem, combinando a experiência, percepção, cognição e comportamento (Kolb, 1984). A aprendizagem, para Kolb, é vista como um processo pelo qual o conhecimento vem da experiência e é continuamente modificado por ela. As dinâmicas de grupo são ferramentas que estimulam o sujeito a sair da zona de conforto e a tomar uma posição mais ativa no seu processo de aprendizagem, indo ao encontro do que Kolb propõe (Craco; Biegelmeier & Camargo, 2017). Sendo assim, a Aprendizagem Assistida por Equinos pode ser uma ferramenta de desenvolvimento de habilidades pertinentes à liderança de forma satisfatória (Felton, 2012), tendo em mente os atributos de relacionamento interno e externo, a partir do conceito de liderança humilde - proposto por E. H. Schein e P. A. Schein (2022) - e as inteligências múltiplas de Gardner (2002), mais especificamente as inteligências pessoais, relacionando-as com o conceito de autoconsciência de Perls (1977). A Aprendizagem Assistida por Equinos pode ser trabalhada em grupo e funciona como uma ferramenta para o processo de aprendizagem. A mesma gera grande oportunidade de desenvolver a autoconsciência (Maziere & Gunnlaugson, 2015), conexão entre o grupo, comunicação e confiança, características essenciais para um bom líder (Pentecost, 2017). É uma forma prática de facilitar o aprendizado em diferentes âmbitos ao mesmo tempo: mente, emoção, espírito e corpo (Pohl, 2006). Diferentemente de muitos programas de treinamento de liderança, essa abordagem coloca a teoria em prática e possibilita o feedback imediato vindo do co-terapeuta equino (Pentecost, 2017). O líder em questão é convidado a sair da sua zona de conforto e ingressar num ambiente desconhecido, mas seguro. Este movimento estimula os participantes a estarem mais abertos e os auxilia a ver os problemas sob um novo ângulo, obtendo uma compreensão mais clara (Bilginoğlu, 2021). O papel do psicólogo é o de auxiliar o participante a interpretar as metáforas que as ações e relações estabelecidas durante as atividades podem ensinar, trazendo-as para o campo da liderança e aplicando-as na realidade do sujeito. A proposta é levar este tipo de intervenção através de workshops - no campus da UFRRJ - com durações variadas, compostos por dinâmicas de grupo, atividades de interação com cavalos (como o manejo consciente e a condução do animal individualmente e em grupo) e rodas de conversa. O objetivo é despertar os participantes para olharem para si, terem mais consciência das suas emoções e ações como líderes, além de aprenderem mais sobre uma forma de liderança humilde, relacional, respeitosa e autêntica. Para isso, a equipe espera promover um ambiente tranquilo, em contato com a natureza, proporcionar momentos de troca, onde os participantes se sintam à vontade para serem eles mesmos, conhecendo melhor a si mesmos e ao outro e que consigam levar os ensinamentos aprendidos para seu dia a dia.

Referências

- Bilginoğluy, E. (2021). Equine-Assisted Experiential Learning on Leadership Development. *International Journal of Organizational Leadership*, v. 10, 3-16,
- Craco, T., BIEGELMEYER, U. H., & CAMARGO, M. E. (2017). Aprendizagem experiencial uma forma inovadora na estratégia de ensino. *Revista Administração de Empresas*, 2(20), 442-464.
- Felton, J. (2012). *Unbridled success: How the secret lives of horses can impact your leadership, teamwork and communication skills*. Ecademy Press.
- Gardner, H. (2002). *Estruturas da mente: A Teoria das Inteligências Múltiplas* (2a ed., Vol. 1, Costa trad.). Artmed.
- Kolb, D. (1984). *Experiential learning*. Englewood Cliffs. New Jersey, EUA: Prentice Hall.
- Maziere, C., & Gunnlaugson, O. (2015). A case for developing spiritual intelligence in leaders through equine facilitated learning. *The Journal of Values-Based Leadership*, v.8(1), 1-17.

Pentecost, L. A. (2017). *The effects of equine assisted leadership programs on perceived professional development outcomes*. (Tese de Doutorado). Liberty University, Lynchbur, EUA.

Perls, F. (1997). *A abordagem gestáltica e testemunha ocular da terapia*. Rio de Janeiro, RJ: Zahar.

Schein, E. H. (2017). *Cultura organizacional e liderança*. Tradução: Ailton Bomfim Brandão. São Paulo, SP: Atlas.

Schein, E. H., & Schein, P. A. (2022). *Liderança humilde: o poder dos relacionamentos, da franqueza e da confiança na vida profissional*. Tradução: Gilson César Cardoso de Sousa. São Paulo, SP: Editora Cultrix.

---***---

Carol Cioatto, Alexandra - De Vitte Horn, Leonardo - Todeschini Ferreira, Manoela - Ampessan Marcon, Silvana Regina

sramarco@ucs.br - Universidade de Caxias do Sul, Brasil

ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO (TEPT) EM BOMBEIROS E FATORES PSICOSSOCIAIS ASSOCIADOS

Resumo

O Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) está relacionado à experiência de um evento traumático ou estressante por parte do indivíduo. Esta experiência pode ocasionar evitação, esquiva e a presença de pensamentos intrusivos e negativos relacionados à ocorrência traumática, além de favorecer a ocorrência de outros transtornos comórbidos, como a depressão, ansiedade e abuso de substâncias (Associação Americana de Psiquiatria, 2013). A exposição a eventos extremos está relacionada com o surgimento de TEPT e do transtorno depressivo maior (Shalev et al., 1998). Apesar dos sintomas surgirem a partir de uma experiência estressora, fatores de risco preditores de TEPT podem envolver situações de agressão, morte, lesão física ou exposição traumática prévia, além de características ambientais relativas ao suporte social limitado, ao baixo status socioeconômico e a presença de algum transtorno mental no histórico familiar e pessoal do indivíduo (Briere & Elliott, 2000; Van Ameringen et al., 2008). Como profissionais de segurança pública, os bombeiros são responsáveis por prestar os primeiros socorros, salvar vidas e manejar incêndios, sendo recorrente em suas práticas profissionais a exposição a eventos traumáticos, estressores físicos, psicológicos e a necessidade de prontidão frente às ocorrências (Barger et al., 2009; Benedek, Fullerton & Ursano, 2007). Vista as exigências profissionais e as atribuições inerentes ao ambiente laboral desses trabalhadores, o presente estudo visa identificar e analisar os fatores psicossociais envolvidos na relação do TEPT com a classe profissional dos bombeiros, a partir de um estudo de revisão bibliográfica. O presente estudo é caracterizado como uma pesquisa bibliográfica, realizada na base de dados SCOPUS e Web Of Science. Primeiramente foram definidas as palavras-chaves, na primeira busca os descritores escolhidos foram "Post Traumatic Stress Disorder" and "Firefighters" e na segunda busca "Psychosocial Factors" and "Firefighters". Definiu-se como critérios de seleção artigos em língua portuguesa, inglesa, espanhola com abrangência no filtro ano de publicação, 2018-2023. Foram encontrados na primeira busca 57 artigos (SCOPUS) e 58 artigos (Web Of Science) e na segunda busca, 8 artigos (SCOPUS) e 5 artigos (Web Of Science), destes 74 atenderam aos critérios de seleção. Foi realizada análise dos artigos através da leitura dos artigos na íntegra, sendo selecionados 49 artigos e extraídos conteúdos de interesse ao estudo. Os resultados da apuração serão descritos a seguir. A partir das buscas realizadas foram encontrados os seguintes resultados. Segundo Kyron et al. (2022) os problemas de saúde mental são mais comuns em funcionários da polícia e organizações de serviços de emergência, visto que estes indivíduos geralmente trabalham em ambientes de alto estresse e correm o risco de exposição repetida a incidentes traumáticos em comparação com a população em geral. Nascimento et al. (2022) relata que dentre os profissionais que atuam em segurança pública, 39,67% apresentam escores correspondentes a provável diagnóstico de TEPT. Van Eerd et al. (2021) identificaram que

socorristas enfrentam exposições profissionais que são consistentemente associadas ao TEPT. Obuobi-Donkor et al. (2022) associam alguns fatores com o surgimento de TEPT em militares e bombeiros. Eles identificaram que fatores demográficos (sexo, idade, escolaridade, estado civil e situação socioeconômica), fatores de trabalho como estresse organizacional, burnout, tempo de serviço, classificação em serviço e eventos traumáticos, apoio social, distúrbios psicológicos e físicos e lesões podem estar relacionados com a aparição do TEPT. Relacionado a fatores demográficos, Noor et al. (2019) sugerem que mulheres bombeiros podem estar em maior risco de TEPT e ideação suicida do que colegas homens. Quanto aos fatores de trabalho, embora os funcionários em estágios iniciais de carreira tenham taxas relativamente baixas de indicadores de problemas de saúde mental, essas taxas aumentaram significativamente com o tempo de serviço (Kyron et al., 2022). O aumento do burnout causado pelo estresse relacionado ao trabalho parece estar significativamente associado ao aumento dos sintomas de TEPT entre bombeiros (Kim et al., 2019). De acordo com Wild e Chang (2022), o trauma pessoal é associado a uma gravidade de sintomas de TEPT significativamente maior do que o trauma ocupacional. De acordo com Cherry et al. (2021) a saúde mental dos bombeiros é influenciada por questões relacionadas às experiências anteriores à entrada no serviço, inclusive por eventos na infância, bem como às vivenciadas no campo. Apoio social, apoio esporádico e de colegas parecem ser fatores protetores para bombeiros, além disso procurar apoio conjugal se mostra benéfico para menores taxas de dependência de álcool (Tamrakar et al., 2020). Lee (2019) sugere que as percepções de alguém sobre o apoio social podem ser um fator chave de resiliência reduzindo assim o alto risco de desenvolver sintomas de TEPT. Isso sugere um perfil de proteção, o que está de acordo com a revisão da literatura apresentada por Obuobi-Donkor et al. (2022), indicando que o suporte social presente é um fator protetor. Uma pesquisa realizada por Tehrani (2019) demonstrou que o uso de terapia breve para trauma fornecida dentro de um quadro de saúde ocupacional está associado a níveis significativamente reduzidos de estresse traumático, ansiedade e depressão. Ao final da terapia mais de 80% dos provedores de serviços de emergência (ESPs) não apresentavam mais níveis clínicos de sintomas. A carga excessiva no trabalho, aconselhamento desconfortável, programas superficiais, falta de especialistas, número limitado de participantes e falta de trabalhadores substitutos durante os programas de intervenção parecem ser barreiras para o funcionamento dos programas de intervenção psicológica de acordo com a percepção dos bombeiros (Kwak & Im., 2022). Possivelmente, alguns fatores de risco corroboram para o surgimento desses transtornos, como os fatores ocupacionais, pessoais e demográficos, enquanto o principal fator de proteção reconhecido foi o apoio social, estando associado à resiliência. A necessidade de revisão das políticas e programas da polícia e organizações de serviços de emergência surge dos resultados negativos no tratamento da saúde mental, bem como desenvolver programas culturais para reduzir o estigma e apoiar o bem-estar desses profissionais.

Referências

- Associação Americana de Psiquiatria. (2013). *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5*. Washington, D.C: Associação Americana de Psiquiatria.
- Barger, L. K., Lockley, S. W., Rajaratnam, S. M., & Landrigan, C. P. (2009). Neurobehavioral, health, and safety consequences associated with shift work in safety-sensitive professions. *Current neurology and neuroscience reports*, 9(2), 155–164. <https://doi.org/10.1007/s11910-009-0024-7>
- Benedek, D. M., Fullerton, C., & Ursano, R. J. (2007). First Responders: Mental Health Consequences of Natural and Human-Made Disasters for Public Health and Public Safety Workers. *Annual Review of Public Health*, 28(1), 55–68. <https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.28.021406.144037>
- Briere, J., & Elliott, D. (2000). Prevalence, characteristics, and long-term sequelae of natural disaster exposure in the general population. *Journal of Traumatic Stress*, 13(4), 661–679. <https://doi.org/10.1023/a:1007814301369>
- Cherry, N., Galarneau, J.-M., Melnyk, A., & Patten, S. (2021). Childhood care and abuse in firefighters assessed for mental ill-health following the Fort McMurray fire of May 2016. *Journal of Affective Disorders Reports*, 4, 100090. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2021.100090>
- Kim, W., Bae, M., Chang, S. J., Yoon, J. H., Jeong, D. Y., Hyun, D. S., Ryu, H. Y., Park, K. S., Kim, M. J., & Kim, C. (2019). Effect of Burnout on Post-traumatic Stress Disorder Symptoms Among

Firefighters in Korea: Data From the Firefighter Research on Enhancement of Safety & Health (FRESH). *Journal of preventive medicine and public health Yebang Uihakhoe chi*, 52(6), 345–354. <https://doi.org/10.3961/jpmp.19.116>

Kwak, M., & Im, M. (2022). Firefighters' Perceptions of Psychological Intervention Programs in South Korea during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 31(2), 139–149. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2022.31.2.139>

Kyron, M. J., Ridders, W., Bartlett, J., Renehan, E., Hafekost, K., Baigent, M., Cunneen, R., & Lawrence, D. (2022). Mental health and wellbeing of Australian police and emergency services employees. *Archives of environmental & occupational health*, 77(4), 282–292. <https://doi.org/10.1080/19338244.2021.18936317>

Lee J. S. (2019). Perceived social support functions as a resilience in buffering the impact of trauma exposure on PTSD symptoms via intrusive rumination and entrapment in firefighters. *PloS one*, 14(8), e0220454. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220454>

Nascimento, J. C. P., Costa, T. M. de S., Sarmento, S. D. G., Santos, K. V. G. dos, Dantas, J. K. dos S., Queiroz, C. G., Dantas, D. V., & Dantas, R. A. N. (2022). Análise do transtorno do estresse pós-traumático em profissionais emergencistas. *Acta Paulista de Enfermagem*, 35. <https://doi.org/10.37689/actaape/2022A003232>

Noor, N., Pao, C., Dragomir-Davis, M., Tran, J., & Arbona, C. (2019). PTSD symptoms and suicidal ideation in US female firefighters. *Occupational medicine (Oxford, England)*, 69(8-9), 577–585. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqz057>

Obuobi-Donkor, G., Oluwasina, F., Nkire, N., & Agyapong, V. I. O. (2022). A Scoping Review on the Prevalence and Determinants of Post-Traumatic Stress Disorder among Military Personnel and Firefighters: Implications for Public Policy and Practice. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1565. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031565>

Shalev, A. Y., Freedman, S., Peri, T., Brandes, D., Sahar, T., Orr, S. P., & Pitman, R. K. (1998). Prospective study of posttraumatic stress disorder and depression following trauma. *The American journal of psychiatry*, 155(5), 630–637. <https://doi.org/10.1176/ajp.155.5.630>

Tamrakar, T., Langtry, J., Shevlin, M., Reid, T., & Murphy, J. (2020). Profiling and predicting help-seeking behaviour among trauma-exposed UK firefighters. *European journal of psychotraumatology*, 11(1), 1721144. <https://doi.org/10.1080/20008198.2020.1721144>

Tehrani N. (2019). Evaluation of a trauma therapy programme within emergency service organizations. *Occupational medicine (Oxford, England)*, 69(8-9), 559–565. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqz111>

Van Ameringen, M., Mancini, C., Patterson, B., & Boyle, M. H. (2019). Post-traumatic stress disorder in Canada. *CNS Neuroscience & Therapeutics*, 14(3), 171–181. <https://doi.org/10.1111/j.1755-5949.2008.00049.x>

Van Eerd, D., Irvin, E., Harbin, S., Mahood, Q., & Tiong, M. (2021). Occupational exposure and post-traumatic stress disorder: A rapid review. *Work (Reading, Mass.)*, 68(3), 721–731. <https://doi.org/10.3233/WOR-203406>

Wild, J., & Chang, T. E. (2022). Is It Personal? The Effect of Personal vs. Occupational Trauma on PTSD Symptom Severity in Emergency Responders. *Frontiers in psychiatry*, 13, 856895. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.856895>

---***---

Cebey, María Carolina - Deppen, Romina - Corti Giganti, Valentina - Zavala, María Laura
carocebey@gmail.com - Instituto de Investigación, Universidad del Museo Social Argentino, Argentina
romina.deppen@gmail.com - Instituto de Investigación, Universidad del Museo Social Argentino, Argentina
valecorti24@gmail.com - Instituto de Investigación, Universidad del Museo Social Argentino, Argentina
mlaurazavala@gmail.com - Instituto de Investigación, Universidad del Museo Social Argentino, Argentina

DOCENCIA E INVESTIGACIÓN SITUADA DE LA PSICOLOGÍA INSTITUCIONAL: INNOVACIÓN DIDÁCTICA Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL/

Resumen

La Psicología Institucional, directamente vinculada con la Psicología de las Organizaciones, no se ha visto exenta de los desafíos que el contexto de pandemia supuso para su enseñanza y desarrollo en el nivel de grado. No obstante, la adversidad contextual operó en este caso como oportunidad para repensar las prácticas docentes e innovar en términos de los dispositivos y estrategias didácticas (Cebey et al., 2022a).

En esta comunicación se presentan las experiencias de la labor realizada en el marco de la Cátedra de Psicología Institucional de la Carrera de Psicología de la Universidad del Museo Social Argentino (UMSA) desde el advenimiento de la pandemia y el tiempo de ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio) hasta la actualidad.

En un primer momento, se desarrollan las innovaciones didácticas empleadas para la cursada virtual, que derivaron en la creación de una técnica de rememoración (Cebey et al, 2020) cuyo fin tuvo operar como medio para presentificar la propia institución de pertenencia para las personas que cursaron la asignatura en esa modalidad (Corvalán de Mezzano, D'Angelo, & Deppen, 2022). A partir de la misma, estudiantes del tercer año de la carrera pudieron adquirir las nociones propias de la Psicología Institucional aplicándolas al análisis de sus propios recuerdos personales, contribuyendo tanto al acervo de memorias institucionales (Corvalán de Mezzano, 2010) como a la reflexión sobre la propia implicación personal en el trayecto formativo (Cebey et al., 2022b).

Esta metodología de enseñanza-aprendizaje centrada en el estudiantado derivó en la diagramación de un primer proyecto de investigación-acción orientado al análisis cualitativo de esas narraciones autobiográficas -Proyecto "Recordar para elaborar. La técnica del recuerdo como estrategia didáctica para la elaboración intersubjetiva de los efectos institucionales de la pandemia" (FCH-X /2021-029)-, del cual se desprende la investigación actual, de continuidad temática, en que esta comunicación se enmarca: "Recordar para elaborar: el retorno a la presencialidad y el papel de la tecnología (La técnica del recuerdo como estrategia didáctica para la elaboración intersubjetiva de los efectos institucionales de la pandemia)", Código FCH-X/2022-032, con sede en el Instituto de Investigación de la Universidad del Museo Social Argentino (UMSA). Conformado tanto por docentes como por estudiantes y jóvenes talentos (becarias de investigación), favoreció el desarrollo de competencias investigativas y el acercamiento del estudiantado a la labor investigativa como ámbito de desarrollo profesional.

Conjuntamente, las actividades de enseñanza e investigación dieron lugar al trabajo de cooperación internacional con dos instituciones universitarias de Colombia y México, con las cuales -vía convenios- se implementaron dos actividades de COIL (Collaborative Online International Learning). En la primera, con la Universidad Manuela Beltrán, Sede Bucaramanga, Colombia, y en la segunda, en la que se agregó la Universidad de las Californias Internacional de México, las tres universidades trabajamos al mismo tiempo con la misma técnica de rememoración (orientada la primera a los recuerdos del último día de cursada presencial prepandemia y la segunda, al retorno a la presencialidad plena y el papel que la tecnología tuvo en el tiempo de educación virtual forzada), y una secuencia didáctica que incluyó tres encuentros sincrónicos por videollamada. El primero, para explicar la técnica y el proceso que se desarrollaría. El segundo, para compartir avances de la labor que cada asignatura estaba realizando sobre el análisis de los relatos escritos de cada grupo de estudiantes. Y el tercero, para que todos los equipos de estudiantes de cada asignatura pudieran compartir los resultados de sus trabajos grupales en un formato similar al que se estila en las comunicaciones de los eventos científicos.

Luego de casi tres años de trabajo ininterrumpido, lo que inició como un modo de saldar la distancia con la propia institución formativa durante un tiempo en que era imposible habitarla, derivó en un complejo sistema de enseñanza-aprendizaje con carácter integral desde múltiples puntos de vista. Desde el punto de vista educativo, para el estudiantado se tradujo en aprendizajes significativos, situados y subjetivantes que enfatizan la educación emocional (Cebey et al. 2022c); y para el cuerpo docente, derivó en reflexiones y actualizaciones. Desde el

punto de vista investigativo, se incorporó a cada cohorte en un subsistema del que suelen permanecer alejadas durante su trayecto formativo, volviendo la investigación accesible y despertando el interés en el área -lo cual se continúa a la fecha en los casos de las estudiantes becarias-. Desde el punto de vista de las labores de cooperación internacional, se ha posibilitado el compartir experiencias con pares de contextos lejanos, con quienes se han podido establecer vínculos profesionales y personales que trascienden los ámbitos académicos tradicionales, al tiempo que refuerzan el desarrollo de todas las partes intervinientes.

Estas labores, que han sido seleccionadas como buenas prácticas de internacionalización del currículum (Cebey, D'Angelo & Deppen, 2022), han redundado en un incremento -cuantitativo y, lo que estimamos más valioso, cualitativo- del desempeño de quienes lo han vivenciado. A la fecha, el efecto multiplicador se extiende a más de 130 personas (Cebey & Mandolesi, 2023) y se espera aumentarlo con la nueva edición que tendrá lugar en el segundo semestre del corriente año.

En esta presentación expondremos la historización de este proceso, su fundamentos, hallazgos e hitos desde el punto de vista del equipo docente e investigativo que lo ha ideado y continúa implementándolo.

Referencias

Cebey, M.C & Mandolesi, M. (2023). el recuerdo como técnica de investigación de las implicancias de la enseñanza remota en emergencia en el marco de un programa de cooperación internacional (COIL) entre Argentina, Colombia y México. Ponencia en el III Congreso Nacional – I Congreso Internacional de Psicología de la Universidad Nacional de San Luis. 31/05 al 02/06, San Luis, Argentina.

Cebey, M.C.; D'Angelo, A. & Deppen, R. (2022). Psicología Institucional-UMSA y Seminario de Profundización I-UMB: propuesta didáctica, en Red CIUN, *Buenas prácticas de internacionalización del currículo en las universidades argentinas* (pp.65-67). Red CIUN.

Cebey, M.C.; Mandolesi, M.; Falduto, G.; Zavala, M.L; Medina, V.M.; Corti Giganti, V. & Rivero, J. (2022a). Desafíos en didáctica: la interpelación del contexto de pandemia y la emergencia de nuevas estrategias. Ponencia en el VIII Congreso Regional de la Sociedad Interamericana de Psicología (CR-SIP). 20 al 22 de julio, Universidad de Concepción, Chile.

Cebey, M.C.; D'Angelo, A.; Deppen, R.; Mandolesi, M.; Rivero, J. & Corti, V. (2022b). Efectos subjetivantes de la implementación de una técnica de rememoración como estrategia didáctica con estudiantes de psicología en tiempos de pandemia. *Memorias del XIV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología*, Tomo 1, pp.20-24. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

Cebey, M.C.; Mandolesi, M.; D'Angelo, A.; Deppen, R.; Rivero, J. y Corti, V. (2022c). Recordar para elaborar: Las emociones en relatos de estudiantes de psicología en tiempos de pandemia. *Memorias del XIV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología*, Tomo 1, p.110. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

Cebey, M.C., D'Angelo, A., Deppen, R., Corvalán de Mezzano, A. & Pajón, M. (2020) Recuerdo del último día ingresando a la institución [Material del aula]. Psicología Institucional, Carrera de Psicología, Universidad del Museo Social Argentino, Argentina.

Corvalán de Mezzano, A.; D'Angelo, A. & Deppen, R. (2022). Dispositivo pedagógico con tecnologías para la recuperación de recuerdos personales y memorias institucionales en pandemia. Ponencia en el 9° Seminario Internacional de Educación a Distancia, RedCIN-RUEDA. 14 y 15 de noviembre, Mar del Plata, Argentina.

Corvalán de Mezzano, A. (2010) Recuerdos personales - Memorias institucionales: hacia una metodología de indagación histórico-institucional, en *Pensando las Instituciones* (pp.40-76). Paidós.

---***---

EXPERIENCIAS DEL PROGRAMA DE ASISTENCIA A VÍCTIMAS DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

Resumen

Creado en 2007, el Programa de Asistencia a Víctimas de Acoso Moral en el Trabajo depende de la Secretaría de Extensión Universitaria de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires. Pensado desde sus orígenes como modo de vinculación de la Cátedra de Psicología del Trabajo I con la comunidad laboral, a la fecha desde el Programa se continúa realizando acciones e intervenciones desde el campo de la psicología del trabajo, buscando incidir en el logro de mejoras en las condiciones de las personas que son -o pueden ser- víctimas de violencia laboral; en particular, de procesos de acoso laboral, pero también y ante todo de violencias o de factores de riesgo psicosocial del trabajo.

A tal fin, el objetivo general consiste en constituir un ámbito institucional de consulta e intervención orientado a la disminución de las situaciones de mobbing, maltrato y violencia en contextos laborales. Los objetivos específicos apuntan a: Intervenir para mejorar las condiciones anímicas y laborales de las víctimas mediante la atención personal, en modalidad individual o grupal; Asesorar en los diferentes niveles de prevención a organizaciones laborales, sindicales, etc.; Indagar la incidencia de las diferencias individuales y la identificación de facilitadores organizacionales para las situaciones de violencia psicológica laboral; Investigar y esclarecer diferentes modelos teórico-prácticos; y actuar en la prevención y difusión de los factores de riesgo psicosocial y el sufrimiento en el trabajo.

En esta comunicación se presentan los niveles de abordaje propios de la metodología de trabajo que se implementa con el objetivo de preservar o recuperar la capacidad laboral -entendida como marco para la construcción de salud- de quienes espontáneamente se acercan como consultantes al Programa. Por tratarse de presentaciones espontáneas, la labor de asistencia y acompañamiento a trabajadores y trabajadoras que se autoperciben en condición de padecimiento de estas problemáticas se da en modalidad individual o grupal, dependiendo del caso y circunstancia de cada persona. Adoptando un enfoque situacional, se orienta a evitar y desarticular las condiciones en las que este tipo de problemáticas emergen, asistiendo a las personas afectadas en la búsqueda y desarrollo de estrategias saludables para el afrontamiento de las circunstancias que atraviesan y sus consecuencias multinivel.

En estos lazos colaborativos se implementan acciones preventivas, capacitaciones y estrategias para mejorar la calidad de vida laboral de las organizaciones y sus miembros.

Junto a estas actividades, por tratarse de una Programa intercomunicado con áreas de docencia e investigación académica, se trata de un ámbito de formación para estudiantes y jóvenes profesionales, tanto dentro del Programa mismo como a partir de los talleres que se brindan al estudiantado cada cuatrimestre.

El principal objetivo de esta presentación es compartir con pares algunas de las acciones implementadas a la fecha, las cuales son resultantes de 15 años de labor ininterrumpida. Además, resulta de interés compartir las adaptaciones realizadas a partir del advenimiento de la pandemia; como así también, la ratificación del Convenio 190 por parte de Argentina. Ambos sucesos obraron como disparadores de nuevas estrategias de abordaje, dando continuidad a la actualización permanente sobre las modalidades de violencia en el mundo del trabajo, las cuales son fundamentales para su prevención y erradicación.

---***---

DIAGNÓSTICO E INTERVENCIÓN MULTINIVEL ACADÉMICO EN DESGASTE EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN UN SERVICIO PÚBLICO, REGIÓN DE VALPARAÍSO. CHILE.

Resumen

Un Servicio Público de la región de Valparaíso (cuyo nombre se mantendrá en anonimato), por medio de su Relacionadora de Bienestar de la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas, solicita a nuestra Escuela durante el primer semestre de 2022, una intervención para abordar la temática de Desgaste emocional y Estrés laboral, en sus oficinas de Valparaíso, Viña del Mar, Concón (Provincia de Valparaíso), Quilpué, Villa Alemana (Provincia de Marga Marga), Los Andes, San Felipe (Provincia de Los Andes), Quillota, La Calera, Hijuelas, La Cruz y Nogales (Provincia de Quillota), La Ligua (Provincia de Petorca), San Antonio y Casablanca (Provincia de San Antonio). Se propuso un plan de trabajo con dos fases: una diagnóstica con instrumentos cuantitativo y cualitativo y otra de intervención por medio de talleres.

Figura 1: Mapa de las provincias de la región de Valparaíso, Chile



Es importante destacar que al acordar esta actividad, se llevó a cabo como paso inicial una presentación de información y sensibilización por medio de una video conferencia, donde participaron las jefaturas de todas las oficinas y la Relacionadora de Bienestar del Servicio. Por parte de la Escuela estuvieron los estudiantes de tercer y cuarto nivel, y las docentes a cargo.

Las actividades fueron desarrolladas entre agosto y diciembre de 2022 por los estudiantes de tercer año en la asignatura Diagnóstico Organizacional (10) y de cuarto año de la asignatura Intervención Laboral I (9), ambas del plan de estudios de pregrado de Psicología, coordinados por las docentes.

Las asignaturas descritas cada año se realizan de manera independiente, cada una con clases teóricas y actividades en terreno de aplicación, las cuales son en organizaciones públicas y privadas. En 2022 se abordó de manera conjunta por medio de dos cursos el proyecto en este

Servicio Público, de mayor alcance que en años anteriores, ya que implicaba visitar las oficinas regionales distribuidas en las diferentes provincias, algo inédito en el área laboral de la Escuela y por ende, innovadora para las dinámicas internas llevadas a cabo a la fecha.

Los objetivos fueron los siguientes:

- Realizar un estudio diagnóstico de estrés y desgaste emocional en funcionarios de las oficinas del Servicio Público.
- Generar las herramientas necesarias de intervención en temáticas de autocuidado y mutuo cuidado de equipos en las oficinas regionales.

En la fase diagnóstica se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a los/as jefaturas de cada oficina como primera actividad, para recabar información preliminar sobre la organización y obtener una perspectiva interna acerca de la situación actual de los funcionarios de la oficina.

Posteriormente, se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) (Leiter MP, Maslach C. 2016) de manera anónima y presencial con la participación voluntaria de los funcionarios, para lo cual fueron informados previamente del objetivo de la prueba, firmando por escrito su consentimiento.

A modo de insumo para el proyecto, se revisaron también resultados anteriores que el Servicio Público ya contaba del Inventario de Riesgos Psicosociales Ista 21 (Superintendencia de Seguridad Social SUSESO, Chile).

Seguido a esto, se realizaron grupos focales con los funcionarios con el fin de recopilar y explorar las percepciones y perspectivas de éstos con respecto a las dimensiones evaluadas por el cuestionario MBI.

Para la siguiente fase de Intervención de dichas temáticas, se creó un plan base de talleres para todas las oficinas **Ver Anexo 1**, pero también fue relevante la consideración de la diferencia de necesidades que presentaban éstas.

Posteriormente se realizó el trabajo de análisis y elaboración de informe final en ambos niveles. Los estudiantes del tercero se encargaron de la elaboración de los informes diagnósticos, mientras que los del cuarto, llevaron a cabo los de intervención.

La experiencia académica de trabajar con los dos niveles paralelamente fue enriquecedora y generó tres instancias de aprendizaje para los estudiantes:

- Aprendizaje de la aplicación de los contenidos a un contexto real.
- Aprendizaje del trabajo intra equipos.
- Aprendizaje del trabajo inter equipos.

Los primeros dos, son propios del plan de estudios de cada rama (Diagnóstico e Intervención), no presentan novedad y es lo tradicional, sólo destacar que, en esta ocasión, implicó una organización mayor de los tiempos en terreno, tanto en el desplazamiento hacia las oficinas en las diferentes provincias de la región, como en las actividades generadas de manera conjunta. Esta organización demandó una coordinación intra equipos, conformados por tres a cinco estudiantes, quienes debieron compatibilizar tiempos, distribuir tareas, debatir sus ideas, consolidar resultados y elaborar el informe final de manera consensuada.

El tercer punto presenta la mayor novedad y contempla una competencia que les será requerida a los estudiantes en su vida profesional, como también se considera en el perfil de egreso de la carrera, que es el trabajo colaborativo en sus dimensiones intra e inter equipos.

Se requirió coordinar actividades con mayor precisión, los estudiantes de cuarto nivel estaban a cargo de los de tercer nivel, pero su propósito más que direccionar de manera vertical, era conformar un equipo de trabajo, facilitar el aprendizaje de sus compañeros siendo guía tanto en contenidos como en la metodología de trabajo en el terreno y en el análisis documental.

Tanto los estudiantes de tercer nivel como los de cuarto aprendieron a interactuar con compañeros que no conocían o que conocían superficialmente y, lo más desafiante, a lograr objetivos en común. Para los de cuarto nivel fue un reto ser guías de sus compañeros, para lo

cual se prepararon mejor en contenidos y en coordinación de tareas, para los de tercer nivel, fue difícil al principio aceptar las condiciones del proyecto, estar en terreno por primera vez en un proyecto de este alcance, en particular porque no se conocían y por tener que hacer mayores esfuerzos para ajustar sus tiempos, ya que eran diferentes para todos.

Se observó para ambos niveles una mayor y mejor coordinación, mayor esfuerzo por sacar las tareas adelante, pero con un mejor resultado al final, superación de las diferencias y tolerancia a las mismas, como también mayor motivación por el área organizacional.

Para las docentes significó una experiencia novedosa la coordinación de un proyecto de nivel regional, que implicaba guiar a los estudiantes en tareas operativas de coordinación (viajes, tiempos y actividades); investigativas (diagnósticas, aplicación y análisis de instrumentos); y de intervención (realización de talleres, análisis de resultados y elaboración de informes).

Hubo varios desafíos que impactaron en los resultados, el principal fue transmitir confianza a ambos niveles de que la experiencia era posible y apostar a su capacidad de realizar el proyecto con profesionalismo, cumpliendo adecuadamente los plazos y entregando un resultado de calidad.

Referencias

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89-100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>

Inventario de Riesgos Psicosociales ISTAS 21. Superintendencia de Seguridad Social de Chile (SUSESO) 2021.

---***---

De la Hoz Becquer, Aime Margarita - Hindrichs, Imke

aime.delahozbec@uaem.edu.mx - Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología, México
imke.hindrichs@uaem.mx - Centro de Administración Transdisciplinar en Psicología, México

PROFESIONISTAS EN EL AUTOEMPLEO: LUCES Y SOMBRAS DEL TRABAJO INDEPENDIENTE

Resumen

El mercado laboral actual en México se ha reconfigurado a partir de los cambios socio – estructurales y económicos impuestos por la globalización y el neoliberalismo, fenómenos que han impactado en el deterioro de las condiciones y en el incumplimiento de los derechos laborales, así como en la diversificación y/o el reconocimiento de otras formas de organización del trabajo que muestran la progresiva precarización del escenario laboral, en la cual los trabajadores necesitan reinventarse para sobrevivir. En este sentido, se reconoce la coexistencia de múltiples formas de organizar el trabajo que conjuntamente al empleo tradicional y al desempleo dibujan la actualidad laboral de las y los mexicanos, por ejemplo: trabajo temporal, trabajo sin contrato, trabajo con contrato a tiempo determinado, trabajo por proyectos, trabajo en prácticas, autoempleo o trabajo independiente, entre otros.

La diversidad de formas de organizar el trabajo ha complejizado no sólo lo que se entiende por trabajo (significados), sino también los sentidos que le son atribuidos a esta actividad por quienes la realizan en sus distintas formas de organización. Bajo esta premisa se diseñó esta investigación, con el objetivo de conocer cuáles son los sentidos y significados que le atribuyen al trabajo un grupo de profesionistas autoempleados en el contexto mexicano y comprender cómo construyen éstos (sentidos y significados) a lo largo de sus trayectorias laborales, utilizando como fuente de información las narrativas de sus historias de vida para acercarnos a sus subjetividades desde una visión socio-histórico-cultural.

Tomado en cuenta que el trabajo históricamente ha formado parte del desarrollo de los seres humanos, por ser una de sus principales actividades de aprendizaje y socialización, y que las

actividades laborales han significado una fuente de realización personal y profesional, a la vez que han permitido cubrir las necesidades de índole material y espiritual por medio de la creación de bienes y servicios (Blanch, 2007; de la Garza, Celis, Olivo, & Retamozo, 2014; Meda, 1995; Sennett, 2006), nos interesó conocer si esta percepción se transforma cuando la realización del trabajo se aleja de las formas tradicionales (empleo), específicamente conocer cómo lo perciben aquellas y aquellos profesionistas que por una u otra razón se desempeñan de manera autónoma.

Si bien el surgimiento del autoempleo suele asociarse a la década de los noventa, funcionando como un mecanismo para la creación de nuevos empleos, cuyo objetivo principal fue desarrollar la competitividad para que los ciudadanos pudieran aumentar sus ingresos, asumiendo que ello tendría un impacto positivo en el bienestar social y en la gobernabilidad (Valencia, 2012). Cabe destacar que en México, como en otros territorios el trabajo independiente ha existido desde mucho tiempo atrás, aunque lamentablemente, no ha sido reconocido como trabajo por estar conformado mayoritariamente por actividades denominadas “informales”, representadas en el caso de México por: vendedores ambulantes, tianguis, bazares, etcétera, y por un reducido grupo de profesionales cuyas actividades tradicionalmente les permitían desempeñarse de manera independiente, por ejemplo: arquitectos, abogados, médicos, psicólogos y otros. Sin embargo, la falta de oportunidades para adquirir un empleo, así como las precarias condiciones de trabajo del sector formal han provocado un incremento de los profesionistas interesados en realizar su trabajo de forma autónoma en el contexto mexicano, con sus luces y sombras.

Los motivos por los cuales las personas se muestran interesadas en el autoempleo, tienen que ver con la realidad actual, en la cual los profesionistas que terminan su formación profesional, no encuentran trabajo en las áreas para las cuales se formaron (Burgos & López, 2010) o se incorporan al trabajo bajo condiciones precarias que les hacen tomar la decisión de buscar nuevas alternativas de desempeño profesional, dentro de las cuales aparece el trabajo independiente como una opción favorable para el desempeño de la profesión. El autoempleo les permite, según el imaginario social y la retórica que busca legitimarlo: ser sus propios jefes, disfrutar de mayor autonomía, establecer un equilibrio entre las actividades laborales y otras áreas de la vida y poder manejar sus tiempos. Sin embargo, los resultados de este estudio contrastan estas expectativas atribuidas al autoempleo, incorporando valiosas perspectivas personales acerca de esta modalidad de trabajo.

La realización de un estudio cualitativo con enfoque socio-histórico-cultural y fenomenológico de los sentidos y significados que atribuyen al trabajo un grupo de profesionistas autoempleados, permitió dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los sentidos y significados que le atribuyen al autoempleo un grupo de profesionistas en el contexto mexicano y cómo construyen éstos (sentidos y significados) a partir de las experiencias y vivencias de su trayectoria laboral?

El análisis de sus historias de vida permitió comprender y describir procesos sociales que se relacionan con la construcción de significados desde una perspectiva interpretativa, así como conocer la realidad socialmente construida y reproducida por ellas y ellos, tomando como referencia el supuesto de que el análisis de una vida ayuda a comprender lo vivido social, al sujeto dentro de sus prácticas y las formas en que éste negocia las condiciones que le son particulares (de Gaulejac, 2005).

La utilización de la historia personal como herramienta metodológica para analizar las trayectorias laborales permitió conocer cómo se produce la interacción del ser humano con factores psicológicos, sociales, ideológicos y culturales dentro el ambiente laboral. La historia de vida es, como también se le reconoce Tarrés (2008) el método que mejor permite a un investigador conocer cómo los individuos comprenden y expresan el mundo social que los rodea. Este autor reconoce que en el relato e interpretación de las experiencias vividas se almacenan aquellos eventos que surgen del significado que las personas se van formando de los fenómenos y experiencias con los que interactúan a lo largo de su existencia y que definen una manera particular de percibir su propia vida y su realidad social (Tarrés, 2008).

Los participantes de este estudio describieron con cierta autonomía algunos de los condicionantes sociales, históricos y culturales propias de la época y sociedad en la que les ha tocado vivir. La peculiaridad de este estudio es que permitió no sólo conocer e interpretar sus percepciones sino también reportarlas a partir de fragmentos de sus vivencias y experiencias laborales individuales.

Se contactaron 10 profesionistas (7 mujeres y 3 hombres), en un rango de edad entre los 30 y los 55 años, cuya formación les acredita con licenciados en: psicología (4), arquitectura (2), derecho (1), ciencia y técnicas de la comunicación (1), ingeniería industrial (1) y educación y sistemas computacionales (1). La mayoría desarrolla negocios propios (6), otros alternan actividades entre el negocio propio y la colaboración con otros proyectos (3) y uno de ellos colabora exclusivamente con proyectos de otras personas. Sus experiencias en el autoempleo van desde los dos a los ocho años de antigüedad realizando esta actividad.

Al completar su formación profesional todos comienzan su socialización laboral en empleos formales, algunos de ellos ya habían incursionado en espacios laborales durante su formación por lo que, en sentido general, no es el autoempleo su primera experiencia profesional. Esto es importante, pues a partir de esas experiencias previas van construyendo sus percepciones individuales hacia el trabajo. Describen en esos primeros escenarios laborales, experiencias positivas y negativas que han marcado su vida y sus percepciones acerca del trabajo y en algunos casos mencionan que fueron la causa de su búsqueda de nuevas alternativas de trabajo. Los caracterizan como espacios precarizados donde tenían que lidiar con: bajos ingresos, limitadas o nulas prestaciones, excesiva carga de trabajo, limitada atención a los derechos laborales, incertidumbre con respecto a permanecer en el empleo, entre otras múltiples situaciones que afectaban su desempeño.

Sin embargo, estas primeras experiencias significaron también un aprendizaje valioso que les permitió analizar el mundo del trabajo, comprenderlo y reflexionar sobre la existencia de “mejores” alternativas de desempeño de la profesión, por ejemplo: la realización del trabajo independiente o autónomo.

La incorporación gradual de los profesionistas al autoempleo, al menos en este grupo de profesionistas, ocurre inicialmente como alternativa a sus empleos formales, fue una transición gradual en la mayoría de los casos, pues deciden incorporarse a proyectos independientes de otros colegas y con el tiempo se van involucrando cada vez más. Por un lado, motivados por las retóricas que acompañan al autoempleo: ser tu propio jefe, mayor autonomía, manejo de tus tiempos, etcétera, pero, por otro lado, un poco indecisos de abandonar la “protección” que les brindaba el tener un empleo, aun con todas las dificultades que en estos reconocían en él.

La mayor parte de ellas y ellos expresan que no fue una decisión fácil, pero que conocer y colaborar con proyectos independientes les dio el impulso que necesitaban para comenzar un proyecto propio; sin embargo, para algunos, la motivación principal para comenzar su propio proyecto fue el quedarse sin empleo y tener que reinventarse para sobrevivir.

Todos califican esos comienzos en el autoempleo como una etapa de muchos aprendizajes que van más allá de sus conocimientos como profesionistas de una determinada disciplina, porque tener un negocio propio requiere de una formación más profunda en múltiples áreas como: contabilidad, administración, finanzas, negocios, etcétera, las cuales no se adquieren en la formación profesional tradicional.

Uno de los primeros sentidos que le atribuyen al autoempleo es precisamente el poder emprender un camino desconocido en muchos aspectos, pero retador en muchos otros, el poder reinventarse y realizarse como personas y como profesionistas bajos sus propias expectativas. Lo cual les ha dotado de una gran libertad para innovar, desarrollar su creatividad y poner en práctica los aprendizajes hasta ese momento adquiridos y proponerse seguir aprendiendo. Contrastan este sentido con los que significaba trabajar en sus anteriores empleos donde encontraron limitadas posibilidades para desempeñarse en condiciones no tan favorables para el desarrollo profesional.

Otro de los sentidos que le atribuyen al autoempleo es la posibilidad de hacer algo por los otros, es decir, la posibilidad de cumplir con su compromiso social, el cual es reconocido por todos

independientemente de la profesión para la cual se formaron. De acuerdo con este sentido, reconocen que cada profesión persigue un objetivo que beneficia a la sociedad y en esos basan sus proyectos individuales, en aportar con el desempeño de su profesión un beneficio a la sociedad.

Esa posibilidad de participación social trae consigo la satisfacción y el bienestar personal que son otros de los sentidos que atribuyen al trabajo independiente y que representa una de las principales motivaciones de los seres humanos, la autorrealización, de la cual casi todos hablan en sus narraciones.

Si bien el autoempleo ha significado para ellas y ellos un escenario de múltiples oportunidades de desarrollo de competencias, habilidades y destrezas sociales y profesionales, de integración, que les da la posibilidad de elegir libremente el curso de su historia laboral, da significado a la propia existencia y permite la participación, afiliación y colaboración con otros colegas y proyectos. También ha sido un espacio en el que han aprendido a lidiar con múltiples dificultades, que guardan relación con lo que para el imaginario social significa el trabajo independiente, por ejemplo:

- El ser su propio jefe no siempre es reconocido por ellas y ellos como un aspecto positivo. Por un lado es cierto que tienen la posibilidad de manejar sus tiempos y organizar sus actividades de acuerdo a sus necesidades; pero el autoempleo implica que para darse a conocer y tener una cartera de clientes debes estar disponible para atender a los clientes en el momento en que estos lo necesiten, convirtiéndose los clientes en jefes informales de su tiempo, de los cuales dependen para sobrevivir como negocio independiente, pues dependen de estos para alcanzar el reconocimiento que necesitan y para adquirir nuevos clientes.
- Esa disponibilidad 24/7, impide que puedan manejar sus tiempos a su antojo, reconocen que sí se diferencia de las exigencias de un empleo en el cual debes cumplir con un horario estricto, pues el autoempleo te permite negociar esos tiempos, lo cual no es posible en un empleo. Sin embargo, en no pocas ocasiones advierten que su afán por desarrollar y echar adelante sus negocios individuales los coloca en un riesgo de auto explotación no siempre reconocido por ellas y ellos.
- En cuanto a tener mayor autonomía, reconocen que sí existen mayores posibilidades de tomar decisiones de acuerdo con sus expectativas, pero al formar parte del entramado social esa toma de decisiones está condicionada al sector de la economía en el cual se insertan su proyecto.

Otra de las dificultades que reconocen en el autoempleo es la falta de regulaciones para el desempeño de sus actividades y sobre todo los limitados conocimientos que se adquieren en la etapa formativa, que convierten las experiencias del autoempleo en grandes retos, constante toma de riesgos y decisiones, que requieren de una gran flexibilidad y capacidad de adaptación al cambio.

En sentido general y con estos resultados podemos concluir que el autoempleo, es reconocido por las y los participantes de este estudio como un espacio para desarrollar sus actividades profesionales, que puede ser exclusivo o alternativo, pero que al mismo tiempo que les abre un abanico de posibilidades, también los reta a crecer en muchos sentidos.

En sus palabras se pudo constatar que en el autoempleo también se legitiman las condiciones precarizadas del mercado laboral, por lo cual identificarlo como respuesta a la situación que hoy tienen los trabajadores en los empleos formales sería un gran error, sobre todo por el complejo entramado que existen entre las diversas formas de organizar el trabajo en la actualidad.

Con este estudio nos planteamos conocer los sentidos y significados que le atribuyen al autoempleo un grupo de profesionistas y sobre todo entender cómo van construyendo estos sentidos y significados durante sus trayectorias laborales; las narrativas de sus historias de vida, sus experiencias y vivencias permitieron no sólo eso, sino también conocer el autoempleo con sus luces y sus sombras.

Referencias

Blanch, J. M. (2007). Psicologia social del trabajo. In Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales. (pp. 210–238). UAM., Anthropos.

Burgos, B., & López, K. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. Revista de La Educación Superior, 39(156), 19–33.

De Gaulejac, V. (2005). Historias de vida: Entre sociología clínica y psicoanálisis. En de Gaulejac, V.; Rodríguez, S.; Taracena, E. Historias de vida. Psicoanálisis y Sociología clínica; 19 – 47.

De la Garza Toledo, E., Celis Ospina, J., Olivo Pérez, M. y Retamozo, M. (2008). Crítica de la razón para-postmoderna (Sennet, Bauman, Beck). Revista latinoamericana de estudios del trabajo 13(19), 9-38. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.9703/pr.9703.pdf

Meda, D. (1999). El Trabajo. Un valor en peligro de extinción. Revista Empresa y Humanismo, 1, No.2, 305–399.

Sennett, R. (2006). La corrosión del carácter (Vol. 239). Anagrama.

Valencia, G. D. (2012). Autoempleo y emprendimiento. Una hipótesis de trabajo para explicar una de las estrategias adoptadas por los gobiernos para hacer frente al progreso del mercado. Semestre Económico, 15(32), 103–127.

---***---

Esteves de Oliveira, Lorena - Gomes de Oliveira, Eloiza da Silva
lloris_88@hotmail.com - Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Brasil
eloizagomes@hotmail.com - Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Brasil

O ESPETÁCULO PERVERSO: O PANÓPTICO PROMOVIDO PELAS MÍDIAS SOCIAIS DIGITAIS COMO EXTENSÃO DA SOCIEDADE DO DESEMPENHO

Resumo

Este resumo tem como objetivo promover um debate teórico de cunho crítico sobre como as mídias sociais digitais, tais como Twitter, Facebook, Instagram, têm sido utilizadas como um aparato para a instituição do discurso do desempenho. Para isto, será discutido o conceito foucaultiano de panóptico e como este vem sendo trabalhado por autores recentes tais como Byung-Chul Han, Paula Sibilia, Zygmunt Bauman e David Lyon e aliando este conceito a noção de sociedade do espetáculo proveniente de Guy Debord.

Tendo em vista que ao mesmo tempo as mídias sociais aproximam e favorecem a comunicação, também são permeadas por uma vigilância líquida imposta pelo capitalismo produtivista que busca a exploração do sujeito. Foi observado que esta cultura do desempenho subjetivada junto ao panóptico digital propicia a espetacularização do eu, que se vende como produto em busca de validação pessoal. Percebe-se que este assunto exige atenção e não se teve o objetivo de findá-lo, mas colaborar com sua expansão no campo acadêmico.

Inicia-se esta discussão tratando do modelo prisional panóptico de Bentham, imaginado no século XVIII. O objetivo desta arquitetura era um maior controle sobre o cárcere já que o formato em círculo, com a torre de vigilância no meio, permitia a cobertura visual de toda a extensão. As janelas da torre foram construídas de modo que prisioneiro não via se haviam pessoas vigiando, com isso, o próprio prisioneiro fazia a vez do agente penitenciário, vigiando a si mesmo (Bentham, 2000). Apesar desse sistema prisional não ter se popularizado, o conceito se perpetuou e adquiriu nova roupagem.

Foucault (1999) argumenta que a prisão de Bentham é o reflexo da sociedade no momento em que segue as normas e as regras, editando suas ações para não ser sancionado e, mesmo que não haja vigilância física, a ameaça da observação basta. De acordo com o autor, entende-se que o aprisionamento não ocorre somente nas penitenciárias, mas existem outras instituições como manicômios, hospitais, escolas e os locais de trabalho, como fábricas. O autor pontua

que por mais que se mude de instituição, a coibição se faz presente censurando comportamentos destoantes e melhorando a produtividade.

Na estrutura social estudada por Foucault (1999) e Bentham (2000), percebe-se que o panóptico existia enquanto coerção e captura da liberdade. Não se pretende dizer que estes modelos disciplinares não competem à estrutura da sociedade e do trabalho mediado por mídias sociais digitais, porém, aquilo que antes seria um atentado à liberdade do indivíduo, hoje, é tido como comum, é banalizado.

Bauman e Lyon (2013) discutem que o uso das redes sociais difunde um panóptico repensado que não mais provém do assédio à liberdade, o sujeito é cooptado pelo sistema a se expor à revelia. Diferentemente do panóptico de Bentham, que apresentava uma estrutura física de vigilância centralizada, a vigilância líquida se espalha por diferentes dispositivos e plataformas digitais, tornando-se mais difusa e flexível. Mais que isso, procura-se expor a si neste panóptico. Os jovens, de acordo com os autores, nascem em uma sociedade confessional, onde cada um carrega seu confessionário eletrônico portátil – o celular – que faz “da exposição pública do privado uma virtude e uma obrigação públicas” (p. 36).

Sibilia (2011, 2015), por sua vez, vai perceber que, diferente dos anos passados, a ânsia pelo espaço privado, vai caindo em desuso. Ela cita, nestes dois artigos, a imagem do quarto privado de Virgínia Woolf como sendo um espaço sagrado, intransponível e necessário na sociedade em que esta autora existia. Em contrapartida, Sibilia (2015) agora vê uma mudança nessa relação, onde antes existia o espaço da intimidade, agora este se torna “extimidade”, aberto ao público em uma espetacularização do eu. A autora empresta muito do conhecimento de Debord (2005) que, por sua vez, vai explicar que a sociedade do espetáculo é uma forma avançada de sociedade capitalista na qual as relações entre as pessoas são mediadas por imagens e representações. A imagem, nesse contexto, não é apenas uma representação do real, mas torna-se uma realidade em si mesma, exercendo uma influência poderosa sobre as percepções e comportamentos das pessoas.

Na mesma esteira tem-se, segundo Han (2017), uma sociedade conduzida pelo desempenho. De acordo com o autor, nessa sociedade, o foco principal está no aumento da produtividade e na busca incessante por resultados, em detrimento de outros aspectos fundamentais da vida humana, como a contemplação, o lazer e o descanso. Ele argumenta que essa sociedade se caracteriza por uma pressão constante para o desempenho máximo em todas as áreas da vida, incluindo o trabalho, os relacionamentos interpessoais e até mesmo o corpo.

Uma das principais características da sociedade do desempenho é a prevalência do excesso de trabalho e da exploração do tempo. Han (2017) argumenta que, diferentemente da sociedade disciplinar foucaultiana, que impunha uma disciplina externa sobre os indivíduos, na sociedade do desempenho, a pressão vem de dentro. As pessoas internalizam a necessidade de serem produtivas o tempo todo e se autoexploram, levando a altos níveis de estresse e exaustão. A competitividade acirrada e a busca constante por sucesso e reconhecimento acabam levando muitos indivíduos ao esgotamento físico e mental.

Outro aspecto importante da sociedade do desempenho de Han (2017) é a ênfase na visibilidade e no monitoramento constante. Com o avanço da tecnologia e das redes sociais, as pessoas são constantemente expostas ao escrutínio público. O autor argumenta que essa visibilidade constante gera uma pressão adicional para a produção de uma imagem idealizada de si mesmo, criando uma sociedade na qual as pessoas estão preocupadas em apresentar uma versão constantemente aprimorada e otimizada de suas vidas, mesmo que esta seja falseada e editada. Por essa razão que se associa, no contexto digital, a concepção de uma sociedade que se submete à disciplina do panóptico, porém ressignificada como espetáculo. Han (2017) reforça:

Hoje, a supervisão não se dá como se admite usualmente, com a agressão à liberdade. Ao contrário, as pessoas se expõem livremente ao olho do panóptico. Elas colaboram intensamente na edificação do panóptico digital na medida em que se desnudam e se expõem. O presidiário do panóptico digital é ao mesmo tempo o agressor e a vítima, e nisso é que reside a dialética da liberdade, que se apresenta como controle (pp. 115-116. Grifo do autor).

Bauman e Lyon (2013), Han (2017) e Sibilia (2011, 2015) argumentam que as próprias pessoas cooperam para a manutenção deste panóptico virtual, com a formatação de um panóptico pessoal. Isto porque esta sociedade do desempenho, da vigilância líquida da “extimidade” promove uma cultura de individualismo extremo, na qual cada indivíduo é responsável por seu próprio sucesso ou fracasso. Não há espaço para falha ou fragilidade. A pressão por resultados cria uma mentalidade de tudo ou nada, na qual qualquer desvio dos padrões estabelecidos é visto como uma fraqueza ou uma falta de habilidade. Isso resulta em um ambiente altamente competitivo e estressante, no qual as relações humanas são frequentemente instrumentalizadas em busca dos interesses capitalistas produtivistas.

Quer dizer, a pressão para manter uma imagem positiva e alcançar a aprovação social cria um ambiente de vigilância social, em que as pessoas são incentivadas a se autorregular e a se esforçar constantemente para corresponder a um ideal de sucesso e produtividade. Da mesma forma que o panóptico gera uma disciplina internalizada, nas mídias sociais digitais, essa vigilância e a busca pela aprovação pública são internalizadas pelos indivíduos. Eles se tornam seus próprios vigilantes, monitorando suas ações e adaptando seu comportamento de acordo com as normas e expectativas estabelecidas pela sociedade do espetáculo. Isso pode levar a uma mentalidade de desempenho constante, em que o trabalho se torna um espetáculo, e a autopromoção e a produtividade se tornam uma exigência contínua.

Han (2017) aponta que há uma tendência para o excesso de positivismo, em outras palavras, para a necessidade constante de vir a ser o eu-ideal. O celular tira inúmeras fotos, são diversas poses, a escolha da melhor foto, do sorriso mais bonito, da paisagem mais paradisíaca, o filtro que faz o melhor realce. A sociedade da transparência de Han (2017) existe, então, nesta felicidade – que não é felicidade – panopticamente construída, nesta transparência vazia de significado que finda em, apenas, um espetáculo bem ensaiado.

Para Debord (2005), a sociedade do espetáculo também é a representação da sociedade de dominação e controle. Ele argumenta que o espetáculo funciona como um mecanismo de controle social, mantendo as pessoas alienadas e despolitizadas. Ao se concentrarem na busca de prazeres superficiais e na satisfação individual, as pessoas se tornam menos propensas a questionar as estruturas de poder existentes e a lutar por uma transformação social mais profunda.

Sibilia (2011) corrobora esta visão, a autora expõe que isto ocorre, também, pois o espetáculo no campo digital busca a docilização dos corpos através da tentativa constante da sanção da imprevisibilidade. Quer dizer, quando as relações se dão por meio de uma constante troca que é editada, transparente, panoptificada, o mundo se torna estéril, mensurável, altamente robótico. Dirime-se o espaço do mistério e das diferenças, o sujeito da comunicação mediada pelas mídias sociais é impelido à homogeneização.

Entende-se que Foucault (1999) percebia o panóptico como uma solução outra para a civilização do espetáculo que existia na Antiguidade. Segundo o autor, a possibilidade de ter um pequeno grupo de pessoas ou até mesmo um só indivíduo monitorando uma quantidade maior de sujeitos seria uma forma mais eficaz e produtiva de manter a disciplina. Outro ponto trazido pelo autor é que o sujeito se encontra em uma sociedade de vigilância ao invés de uma sociedade do espetáculo, ele acredita que “não estamos nem nas arquibancadas nem no palco, mas na máquina panóptica, investidos por seus efeitos de poder que nós mesmos renovamos, pois somos suas engrenagens” (Foucault, 1999, pág. 240).

Não se pretende descreditar o autor, entretanto, com os estudos de Han (2017), Sibilia (2011, 2015) e Bauman e Lyon (2013), percebe-se que vigilância e espetáculo se fundem nesta sociedade – desconhecida por Foucault – mediada pelas tecnologias. O sujeito não tem obrigação da aderência ao uso e consumo de mídias sociais digitais, não há a necessidade de sua exposição para o outro. O poder de adesão a estes mecanismos de vigilância panóptica é o desejo de ser o espetáculo. O desejo de ver, ser visto, de criar comunidades, de preencher vazios, de receber reconhecimento.

Quer dizer, o poder disciplinar existe e está incutido na ideologia da sociedade moderna líquida e mediada pelas mídias sociais digitais, mas se torna, também, parte da forma que o sujeito

subjetiva o mundo e o trabalho. As formas de controle intermediada pelas mídias sociais digitais ganham contornos espetacularizados. Com o advento das mídias sociais digitais todos cumprem o papel do vigia do panopticon e todos performam para ele. Por mais que haja a possibilidade de sanções, “cancelamentos”, discordâncias, o sujeito ainda sente a necessidade de buscar quem concorde consigo, quem lhe compreenda, quem lhe admire.

Mesmo que Debord (2005) traduza a sociedade do final da década de 1970, seus ensinamentos são atualizados pelo espetáculo promovido no ciberespaço. O autor, que faz uma crítica ao capitalismo, observa as relações humanas “sólidas” dando espaço para uma relação mediada pelas imagens. Imagens essas dos comerciais, das revistas, das vidas e dos corpos perfeitos. Repetir a palavra imagem é importante quando tendo os estudos de Debord (2005), mas também de Han (2017), Bauman e Lyon (2013) e Sibilia (2011, 2015) se entende que todas estas exposições se dão de forma editada, superficial a fim de ser desejada. O trabalhador, traduzido em consumidor desejante, procura mimetizar as vidas e os corpos perfeitos ofertado pelo espetáculo.

À título de conclusão, pode-se afirmar que este assunto não se finda neste breve resumo. Compreender não só como está esta sociedade que engloba panóptico, espetáculo e trabalho, mas buscar estudar quais efeitos isto produz é um campo que precisa ser mais elaborado. Seguir, também, uma análise sobre as potências e possibilidades é outro aspecto importante. Sibilia (2011), mesmo, observa a impossibilidade da prisão que a razão lógica tenta fazer sobre a imprevisibilidade, sobre aquilo que foge ao padrão, que foge a essa tecnociência limpa e sanitária. Isto é importante de ser perseguido feito que se tem a percepção de que o sujeito é capaz de quebrar com a submissão ao imposto.

Referências

- Bauman, Z., & Lyon, D. (2013). *Vigilância Líquida*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Bentham, J. (2000). O Panóptico ou a Casa de Inspeção. Em T. T. Silva, *O Panóptico* (pp. 13-88). Belo Horizonte: Autêntica.
- Debord, G. (2005). *A Sociedade do Espetáculo*. Lisboa: Edições Antipáticas.
- Foucault, M. (1999). *Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Han, B.-C. (2017). *A Sociedade da Transparência*. Petrópolis: Vozes.
- Sibilia, P. (2011). A técnica contra o acaso: os corpos inter-hiperativos da contemporaneidade. *Revista FAMECOS*, pp. 638-656.
- Sibilia, P. (2015). O universo doméstico na era da extimidade: Nas artes, nas mídias e na internet. *Revista ECO-Pós*, pp. 133-147.

---***---

Esteves de Oliveira, Lorena - Guimarães Ferreira, Carla

lloris_88@hotmail.com - Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Brasil

carlagf@id.uff.br - Universidade Federal Fluminense, Brasil

TRABALHA-DOR: A RESSIGNIFICAÇÕES DE DOR E SOFRIMENTO NA SOCIEDADE PALIATIVA

Resumo

Este resumo se propõe a fazer uma análise crítica, de base teórica, quanto aos conceitos de dor e sofrimento e como estes são percebidos no contexto do trabalho, na sociedade neoliberal. Foram utilizados, como principais referências, autores como Christophe Dejours – que trata sobre a apatia perante o sofrimento de si e de outrem seguindo uma perspectiva arendtiana –, Nora Merlin e Byung-Chul Han que vão discutir sobre a relativização da dor e do sofrimento tendo em vista a normalização do uso de medicamentos. À guisa de arremate, observa-se a banalização do uso de medicamentos por parte dos trabalhadores e como estes

têm sido utilizados como estratégia de defesa contra o sofrimento. A dor, na sociedade neoliberal, é vista como um inibidor da produtividade e, por isso, é negada a todo momento. Tem-se a percepção de que este resumo não abarca todos os aspectos possíveis desta discussão e enseja estudos mais aprofundados.

Nota-se que grande parte da vida de um indivíduo, e até mesmo a construção de suas relações sociais, se dá no trabalho. Trabalhar se torna, na sociedade neoliberal que foca no econômico, o meio pelo qual o sujeito mensura seu valor. Para ser reconhecido como um indivíduo pela maioria, numa visão positiva, ou seja, em destaque, convém ser produtivo e interiorizar os valores do mundo econômico (Gaulejac, 2007). Dejours (2006) vai entender que aquele que não trabalha, seja por questões inerentes ao mercado, seja por estar aposentado – chamam-nos de inativos, inclusive –, passa por um “processo de dessocialização progressivo, sofre. É sabido que esse processo leva à doença mental ou física, pois ataca os alicerces da identidade” (p. 20. Grifo do autor).

Outro aspecto do contexto neoliberal é que o trabalho se torna cada vez mais presente e demanda mais do sujeito, pois as novas tecnologias digitais conectam a todos em todos os momentos. O espaço físico deixa de ser um impeditivo, o tempo de trabalho também passa a ser relativizado, a saturação do mercado promove o medo do desemprego, o que impele o sujeito à superação da exaustão, à competitividade e ao individualismo; o sofrimento é banalizado com base neste capitalismo produtivista (Merlin, 2017; Dejours, 2006).

Quem primeira cunha o conceito de banalização do mal é Arendt (2008) quando investiga o papel de Adolf Eichmann, um oficial nazista responsável pela organização logística do Holocausto. Surpreendentemente, a autora observa que Eichmann não era nem sádico e nem perverso, mas, sim, um burocrata competente e obediente. Ele se tornou uma peça crucial no sistema de extermínio, não por sua maldade inata, mas por sua falta de reflexão moral e ausência de senso crítico. O mal estava presente, não como um ato extraordinário de crueldade, mas como uma consequência da normalização de ações desumanas dentro de uma estrutura institucional.

Dejours (2006), por sua vez, introduz o conceito de banalização da injustiça social, explorando as dimensões psicossociais do trabalho e da saúde mental. Ele observa que a rotina opressiva e alienante, aliada a condições precárias de trabalho e desigualdades estruturais, pode levar a um processo gradual de normalização da injustiça social. Quando as pessoas são expostas continuamente a situações de desigualdade, exploração e violência, elas podem desenvolver uma insensibilidade gradual a essas injustiças, tornando-as parte da ordem cotidiana, a isto o autor chama de normopatía.

A normopatía, segundo o mesmo, é uma forma de adaptação patológica que ocorre quando os indivíduos internalizam e seguem normas e exigências excessivas impostas pelo ambiente de trabalho. Essas normas podem ser irrealistas, opressivas ou desumanas, mas o normopata acata e aparentemente não reage a estas opressões, tem-se uma “ausência (ou raridade) de sintomas psíquicos, em comparação com a maioria das outras personalidades, sejam elas patológicas ou ‘normais’” (Dejours, 2006, p. 115).

Àqueles que não conseguem abster-se de si frente às injustiças, um caminho possível é o sofrimento e até mesmo o adoecimento. Porém, como se tem pensado o conceito de sofrimento? Um exemplo interessante sobre a transmutação do termo sofrimento para algo mais palatável está exposto em Vieira e Oliveira (2007) quando discutem a noção de resiliência. Os autores vão perceber que, dentro de um contexto funcionalista, muito presente no discurso e no marketing organizacional, este termo designa uma superação do trabalhador quando desafiado por uma grande pressão. Como redefinir palavras e conceitos é uma das táticas do capitalismo, a palavra resiliência é largamente utilizado em vagas de emprego, como algo desejado e esperado do trabalhador.

Entretanto, quando os autores se utilizam dos contornos da Psicodinâmica do Trabalho, teoria desenvolvida por Dejours, para tratar deste mesmo termo, vão perceber que é exercido um controle sutil por parte deste discurso organizacional que faz com que o trabalhador se pressione até o limite de exaustão. Quer dizer, ao invés de sofrimento por conta de pressão do trabalho, será utilizada a palavra resiliência e, mais, esta será vista como uma habilidade e uma característica positiva do trabalhador. Retira-se dela o contexto negativo e a transforma em algo benéfico; esta superação promovida pela visão funcionalista, é nos lucros organizacionais, ao trabalhador, resta a dor.

O neoliberalismo vai definir padrões culturais e aquilo que pode ser considerado cultura; vai estabelecer o que é mérito, o que é justiça; vai apontar, também, como postula Merlin (2017), o que é saúde, o que é enfermidade, o que é sucesso e o que é insucesso. Han (2021) desenvolveu um estudo sobre a sociedade paliativa. Neste estudo, o autor discute a contextualização da dor na sociedade atual, que seria a sociedade do desempenho. Para ele, o conceito de dor muda de acordo com o interesse daqueles dominam. Se antes existia dominação da dor por meio da imagem do corpo martirizado, mais à frente a dor se dava no corpo disciplinado, numa visão foucaultiana.

Hoje, a dominação da dor se faz por meio da felicidade. A necessidade contínua de ser feliz domina a dor por meio de sua negação e impulsiona o sujeito para a busca contínua de autorrealização. Para Han (2021), o poder do regime neoliberal retira de si a culpa pela dor do trabalho extenuante, da precarização e a coloca como responsabilidade do indivíduo. A pessoa se torna livre para ser feliz ou triste, é ela quem determina seu sucesso ou seu fracasso. Isto seria uma forma de violência que se dá em um “excesso de positividade que se manifesta como hiperdesempenho, hipercomunicação e hiperestimulação. A violência da positividade leva a dores de sobrecarga” (Han, 2021, p.57). Quer dizer, a dor, segundo o autor, não interessa à ideologia neoliberalista, pois percebe que a dor exige tempo, exige cura, exige pausa.

Merlin (2017) percebe algo similar. A autora vai explicar o neoliberalismo como um regime de colonização da subjetividade, ou seja, como uma forma de influenciar e moldar a forma como os indivíduos pensam e se relacionam consigo mesmos e com a sociedade. O neoliberalismo seria uma ideologia que busca preencher o vazio estrutural do sujeito e da vida social por meio do uso de objetos tecnológicos e medicamentos, rejeitando tudo o que impõe limites ou funciona como uma impossibilidade. Nas palavras da autora, “... el neoliberalismo instala el ideal de felicidad a través del disciplinamiento: plantea una sociedad medicalizada, basada en un supuesto funcionamiento normal y regimentado cuyo efecto es la homogenización” (Merlin, 2017, pp.74-75). Enfatiza-se que a disciplina que a autora trata não é a mesma da sociedade disciplinar de Foucault, a disciplina, aqui, se dá por esta planificação das relações com foco, apenas, no ideal de felicidade.

Sobre isso, Han (2021) vai entender que outro aspecto do que ele chama de sociedade paliativa, é a medicalização e farmacologização da dor. Tudo que dopa o sentimento impede o movimento de quebra, o rompimento com o imposto. Ou seja, não só drogas químicas atuam nisso, as mídias sociais digitais e os jogos também se tornam anestésicos. O autor aprofunda a crítica quando estabelece que se vive em uma sociedade de “curtição”, onde as curtidas obtidas nas mídias sociais digitais são remédios analgésicos para o sujeito da sociedade do desempenho que trabalha de forma extenuante e não tem reconhecimento.

Merlin (2017) e Han (2021) também concordam que a dor só ganha potência no momento em que serve ao capital financeiro. A autora debate sobre o uso de medicamentos e a indústria farmacêutica, apontando que o consumo e venda destas substâncias se tornou um modo de existir na sociedade do desempenho. Enquanto Merlin (2017) aponta que a dor é aliada do mercado farmacêutico a fim de manter um ritmo mercadológico destes produtos e do neoliberalismo – que fomenta o trabalho extenuante –, Han (2021) vai estabelecer que a dor só é bem quista no momento em que os traumas se tornam trampolins para uma existência

produtiva. Pode-se dizer que, para ambos os autores, o sistema promove um apagamento da dor e isto pode ter como consequência uma vivência normopática.

A análise crítica realizada neste resumo evidenciou que no contexto do trabalho e da sociedade neoliberal, os conceitos de dor e sofrimento são percebidos de maneira distorcida e banalizada no momento em que se valoriza o trabalho como medida de valor pessoal e se promove a competitividade, contribuindo para a negação da dor e a banalização do sofrimento. Neste contexto, os aparatos tecnológicos e medicamentos são utilizados como formas de preencher o vazio estrutural do sujeito, tudo se dá sob a justificativa da busca pela felicidade, imposta como responsabilidade individual, que faz com que a dor seja vista como uma ameaça ao desempenho e à produtividade. Essa abordagem gera uma vivência normopática, na qual a dor é evitada a qualquer custo e as injustiças são normalizadas. Diante disso, é fundamental uma análise aprofundada dessas questões e a busca por alternativas que valorizem a saúde mental e o bem-estar dos indivíduos, superando a lógica opressiva do neoliberalismo.

Referências

Dejours, C. (2006). *A banalização da Injustiça Social*. Rio de Janeiro: FGV.

Gaulejac, V. d. (2007). *Gestão como Doença Social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias e Letras.

Han, B.-C. (2021). *Sociedade Paliativa: A dor hoje*. Petrópolis: Vozes.

Merlin, N. (2017). *Colonización de la Subjetividad: Los medios masivos en la época del biomercado*. Buenos Aires: Letra Viva.

Vieira, A. d., & Oliveira, C. T. (2017). Resiliência no Trabalho: Uma análise comparativa entre as teorias funcionalista e crítica. *Cadernos EBAPE*, pp. 409-427.

---***---

Faria Lopes, Junior Cláudio - Vinícius Barbosa, Marcus - Lavor Lopes, Paloma - Marques de Oliveira, Valéria - Lima Silva, Edneusa

claudiofariarolopesjr@gmail.com - Universidade Federal Fluminense do Rio de Janeiro, Brasil

marcus.barbosa1979@gmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

palomalavor@gmail.com - Faculdade Sul Fluminense do Rio de Janeiro, Brasil

leriamarques@gmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

evajom@gmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO FINANCEIRA NAS ESCOLAS: ANÁLISE DE PERSPECTIVAS ENTRE O BRASIL E O RESTO DO MUNDO

Resumo

As recentes alterações políticas, econômicas e demográficas da sociedade afetaram diretamente o desenvolvimento dos mercados financeiros, que nestes últimos anos marcou o mundo como uma era de números e produtos, tais como cartões de créditos, fundos de investimentos, cheques especiais, créditos direto aos consumidores, financiamentos de imóveis e de bens de consumo variados (Martines, & Porteira, 2018). Sendo assim, para uma melhor compreensão das situações cada vez mais complexas relacionadas ao dinheiro, a educação financeira vem se tornando um conhecimento muito relevante nos últimos tempos, pois é necessário que as pessoas estejam preparadas para gerir suas receitas, administrar suas economias, decidir a compra de um produto desejado e de escolher seus investimentos.

Partindo deste contexto, o presente estudo teve como objetivo geral reconhecer a importância e a indispensabilidade de uma educação financeira obrigatória nas escolas para a evolução, qualificação, entendimento e conscientização de pessoas nas mais diversificadas circunstâncias financeiras possíveis do cotidiano. Os objetivos específicos foram: a) Sistematizar pesquisas que fundamentem o tema objetivando a atualização da perspectiva atual dos conteúdos da literatura; b) demonstrar como a educação financeira e suas ausências

influenciam diretamente nas tomadas de decisões, comparando resultados do Brasil e do mundo para atender aos objetivos e à produção deste manuscrito, foram utilizadas as pesquisas bibliográfica e descritiva, de caráter qualitativo.

Apesar do fato de que praticamente todas as transações na vida cotidiana da sociedade envolver dinheiro, o domínio da sua utilização nem sempre é uma realidade da maioria no Brasil (Isoppo, Zilli, & Millena, 2019). De acordo com Cerbasi (2011, p. 17), “começar cedo e de forma correta educar os filhos sobre dinheiro, pode diferenciar um milionário de um endividado”. Porém, de acordo com a Base Nacional Comum Curricular - BNCC (2021), a qual norteia os currículos dos sistemas e redes de ensino conforme definido na Lei de Diretrizes e Bases - LDB nº 9.394 da Educação Nacional, a educação financeira ainda deve ser abordada nas escolas como um tema transversal nas diversas disciplinas curriculares e não como uma disciplina obrigatória presente em todo processo de ensino e aprendizagem.

O tema de educação financeira é muito usual em países de economia desenvolvida, como Bernheim, Garret e Maki (1997) mostraram em suas pesquisas que até o ano de 1985, praticamente 60% de todos os estados americanos, sendo 29 dos 50, já possuíam a educação financeira como um conteúdo imprescindível e obrigatório nas escolas secundárias, com o objetivo principal de aprontar as crianças e jovens para a vida adulta em um país extremamente consumista. Assim como na Inglaterra, onde o Departamento de Educação e Emprego (2000) publicou um documento que continha orientações para a inclusão da educação financeira pessoal em todos os estágios-chave do sistema educacional, com intuito de capacitar seus jovens, tendo em vista que a educação familiar não era suficiente para garantir uma aprendizagem eficiente neste assunto.

A problemática da falta de abordagens sobre educação financeira nos ambientes escolares no Brasil decorrente da lacuna de não ser uma disciplina obrigatória desde o ensino inicial, muitas das vezes sucede em um assunto ignorado ou pouco tratado. Embora o país tenha tido uma história marcada pela elevada inflação e por instabilidades econômicas, pesquisas como Ramon e Trevisan (2019) questionam de que maneira é possível se tornar um adulto educado financeiramente, que seja capaz de realizar planejamentos financeiros de suas famílias, ou até mesmo discutir sobre dinheiro com seus filhos, se em seu processo de ensino e aprendizagem básico, o tema não teve abordagem de modo consistente.

De acordo com os dados fornecidos pelo indicador de inadimplência da Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas - CNDL e do Serviço de Proteção ao Crédito – SPC (2018), atualmente o Brasil possui em torno de 60 milhões de consumidores de idade entre 18 e 95 anos com contas em atraso superior a 90 dias e registrados em cadastros de inadimplentes, sendo que isto representa 40% de toda a população brasileira nesta faixa etária. O estado negativado do consumidor, na maioria das vezes causa uma série de complicações, isto é, o mesmo pode ficar impossibilitado de criar uma conta em banco, tomar algum empréstimo, realizar compras parceladas de bens de consumo, alugar um imóvel, entre outras dificuldades que o sistema impõe aos inadimplentes.

Assim, o trabalho em questão se justifica em aprofundar conhecimentos sobre educação financeira e conseqüentemente a quebrar paradigmas, um dos mais comuns exposto pela pesquisa de Oliveira (2017) que aborda a discussão que as pessoas não podem se limitar apenas em “poupar para consumir”, mas a educação deve ser suficiente para beneficiar a sociedade proporcionando a visão crítica às situações evidenciadas no cotidiano de cada um, possibilitando as tomadas de decisões de forma consciente. E como Janisch e Jelinek (2020) defende, esta preparação deve-se incluir todos, independente de carreira ou formação, e sem distinção de nações.

As hipóteses para este trabalho se baseiam da importância da inserção ou a escassez da disciplina de educação financeira o quanto antes no processo de ensino e aprendizagem nas escolas, se isto tornam os seres mais conscientes do mundo em que vivem e das operações financeiras que realizam, tendo como comparação as perspectivas entre o Brasil e o resto do mundo, comparação esta essencial para mostrar que países que tiveram incentivos do governo para a educação financeira nas escolas a mais tempo, faz ou não diferença na quantidade de inadimplentes que a sociedade resulta quando adultos.

Referências

- Bernheim, B. D., Garret, D. M., Maki, D. M. *Education and saving: The long-term effects of high school financial curriculum mandates*. [s.l.] NBER Working Paper Series, 1997.
- Brasil. Lei 9.394. Lei de Diretrizes e Bases. 1996.
- Brasil. Ministério da Educação. *Base Nacional Comum Curricular (BNCC): Educação é a base*. 2021.
- Cerbasi, G. *Filhos Inteligentes Enriquecem Sozinhos: Como preparar os seus filhos para lidarem com o dinheiro*. 3. ed. [s.l.] Livros d’Hoje, 2011.
- Department for Education and Employment. *Financial Capability through Personal Financial Education*. 2000.
- Isoppo, M.; Zilli, J. C.; Millena, B. *Perspectivas para a educação financeira no ensino superior*. In: III Congresso Sul Catarinense de Administração e Comércio Exterior. 2019.
- Janisch, A. B. L.; Jelinek, K. R. Explorando a educação financeira no ensino fundamental: um estudo de possibilidades a partir das orientações da BNCC. *Brazilian Journal of Development*, v. 6, n. 7, p. 48324–48342, 2020.
- Martines, E. A.; Porteira, M. H. S. As bases para tomar decisões: Um estudo sobre a educação financeira no Brasil. *Revista Empreenda UNITOLEDO*, v. 2, n. 1, p. 235–250, 2018.
- Oliveira, A. A. *Educação financeira nos anos iniciais do ensino fundamental: Como tem ocorrido na sala de aula?* [s.l.] Universidade Federal de Pernambuco, 2017.
- Ramon, R.; Trevisan, E. Educação financeira: Um comparativo entre estudantes de escolas públicas e privadas. *Revista REAMEC*, v. 7, n. 2, p. 109–126, 2019.
- Serviço de Proteção ao Crédito - SPC. *Inadimplência e recuperação de crédito no Brasil*. 2018.

---***---

Fernandes, Maria do Carmo

mcf.martins@uol.com.br - Universidade Metodista de São Paulo, Brasil

PROATIVIDADE, AUTOEFICÁCIA, E FIT ENTRE TRABALHO PRESCRITO E DESEJADO: EFEITOS SOBRE ENGAJAMENTO NO TRABALHO*

Resumo

O objetivo deste estudo foi analisar o impacto dos comportamentos proativos e da autoeficácia no trabalho sobre o ajuste entre o desenho desejado e o desenho do trabalho prescrito e seus efeitos sobre engajamento. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de corte transversal com uso de escalas validadas e de questionários para avaliar os construtos propostos. Participaram 428 trabalhadores com média de idade de 33 anos de idade e tempo médio de serviço de 72 meses. Os dados foram coletados on-line e analisados por meio de estatísticas descritivas e análises de regressão. Escalas usadas para avaliação das variáveis foram o Questionário de Desenho do Trabalho, o Work Design Questionnaire – WQD, em versão brasileira. O questionário original possui 77 itens em uma escala de 5 pontos que varia de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). O questionário é dividido em: Características da Tarefa, Características do Conhecimento, Características Sociais e Contexto do Trabalho. Não foram utilizados os itens da dimensão Contexto de Trabalho, mantendo 63 itens na escala utilizada que capturou, além da dimensão real do desenho do trabalho do indivíduo, também a dimensão desejável de desenho do trabalho; a Job Crafting Behaviors Scale (JBS) em versão brasileira com 14 itens; a Escala de Engajamento no Trabalho em versão reduzida (com 9 itens), a UWES-9, a Escala de Autoeficácia no Trabalho (EAET) com 6 itens e um questionário construído para a coleta de dados sociodemográficos como sexo, idade, estado civil, escolaridade e outras informações necessárias para caracterizar o grupo de participantes.

Resultados revelaram que os preditores significantes de engajamento foram autoeficácia no trabalho, comportamento proativo, ajuste entre características de conhecimento desejado e atual, características da tarefa e características sociais. Assim, pode-se afirmar que grande parte dos aspectos do ajuste entre desenho do trabalho desejado e prescrito, autoeficácia no trabalho e job crafting predizem quase 38% da variância de engajamento, confirmando a hipótese principal, sendo comportamento proativo o preditor mais forte ($\beta=0,36$). Autoeficácia não moderou nenhuma relação entre os antecedentes e a variável critério. A associação entre engajamento e intenção de rotatividade corrobora achados de outros estudos. Este estudo apontou que uma grande compatibilidade entre as necessidades do indivíduo e a realidade do seu trabalho pode melhorar o bem-estar, o desempenho e as atitudes dos trabalhadores, bem como a incompatibilidade pode ser uma fonte de estresse no trabalho. A discrepância entre as necessidades do indivíduo e a realidade fornecida pelo trabalho pode agir como um estressor para o trabalhador. Comportamento proativo e autoeficácia, recursos individuais também predizem engajamento. Embora alguns estudos da área apontem o papel preditivo de autoeficácia sobre engajamento, outros revelam seu papel moderador na relação entre exigências e resultados do trabalho (como engajamento). Este estudo não confirmou o papel moderador de autoeficácia, tendo-o identificado como antecedente de engajamento, talvez em função de sua atuação conjunta com desenho do trabalho e, principalmente, com comportamento proativo, o preditor mais importante da variável-critério. O processo de modelagem do trabalho, tornando-o mais compatível às necessidades, habilidades e preferências do indivíduo, aumenta a compatibilidade (fit) entre o indivíduo e seu trabalho, pois o trabalhador muda o significado e identidade do trabalho. Os resultados obtidos neste estudo confirmam que iniciativas do trabalhador em ajustar as compatibilidades de seu trabalho são os melhores preditores de engajamento. Esses resultados acrescentam conhecimento à área, principalmente no que diz respeito ao papel de desenho do trabalho e ao fit entre o que o trabalhador deseja e o que é ofertado pela organização. Do ponto de vista aplicado, pode-se sugerir às organizações que busquem um melhor ajuste entre o desenho desejado e prescrito, pois isto impacta o engajamento no trabalho e este leva o trabalhador a investir mais vigor, maior dedicação e mais absorção em suas tarefas, o que provoca impacto positivo em seu desempenho e aumenta seu bem-estar, revertendo em mais saúde mental. Ainda do ponto de vista aplicado, resultados deste estudo apontaram para a necessidade de atuações organizacionais no sentido de incentivar ações de apoio ao desenvolvimento de proatividade no trabalho pelo impacto que ela provoca no engajamento e na intenção de deixar a organização. De todo modo, mesmo que apenas partes do modelo tenham sido confirmadas, ações organizacionais podem ser recomendadas, de modo a melhorar resultados para o trabalhador (aumento de bem-estar) e para a organização.

* Pesquisa financiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), Brasil, processo FAPESP no.: 2018/03142-4

---***---

Fernandes, Maria do Carmo - Kanan, Lilia - Gregghi, Marina - Carlotto, Mary Sandra

mcf.martins@uol.com.br - Universidade Metodista de São Paulo, Brasil

lilia.kana@gmail.com - Universidade do Planalto Catarinense, Brasil

marinagregghi@hotmail.com - Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, Brasil

mscarlotto@gmail.com - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, Brasil

FATORES DE RISCO E PROTEÇÃO PSICOSSOCIAIS, ENGAJAMENTO E TECNOESTRESSE EM TELETRABALHADORES BRASILEIROS*

Resumo

O teletrabalho tem se tornado uma realidade cada vez mais presente na sociedade contemporânea, especialmente com o advento das tecnologias de comunicação e informação. Nesse contexto, é importante compreender os fatores que influenciam a experiência dos

teletrabalhadores. Este estudo tem como objetivo analisar os fatores de risco e proteção psicossociais associados ao engajamento e tecnoestresse em teletrabalhadores brasileiros. No Brasil, a literatura aponta um aumento do número de profissionais nos últimos anos em regime de teletrabalho. A pandemia da Covid-19 aumentou a adoção dessa modalidade de trabalho em diversas profissões, o que trouxe impactos para as organizações e para os trabalhadores. O presente estudo tem como objetivo analisar o impacto dos fatores de risco e proteção psicossociais sobre o engajamento em teletrabalhadores. Esta pesquisa caracteriza-se por ser de corte transversal e utilizou os seguintes instrumentos de autorrelato: Questionário Psicossocial de Copenhague I (COPSOQ I), Escala de Tecnoestresse (RED/TIC), Escala de Demanda/Recursos de TIC's, Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES3-e Escala de Suporte Social para avaliar os construtos propostos. O método de pesquisa utilizado foi de natureza quantitativa e consiste na aplicação dos instrumentos em médicos, psicólogos e docentes universitários que exercem ou exerceram teletrabalho durante a pandemia por meio de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). Os participantes foram contatados por e-mail pela técnica do Respondent Driven Sampling (RDS). Para a análise dos dados foram utilizados os softwares de análise estatística SPSS e AMOS para análises descritivas e de regressão. Participaram do estudo 274 teletrabalhadores, a grande maioria mulheres, casados ou em união estável, quase a metade com especialização, e majoritariamente residentes na região Sudeste. Resultados apontaram que os participantes revelaram níveis altos de descrença e de ansiedade, mas baixos níveis de fadiga e de ineficácia. Quase sempre estão engajados no trabalho. As demandas de TIC de disponibilidade e de perda de controle estão bem acima da média; as falhas de comunicação e monitoramento do funcionário são baixas enquanto as demais demandas encontram-se bem próximas à média da escala. A percepção de recursos de TICs encontram-se na média da escala. Quanto aos riscos psicossociais, há boa quantidade de demandas no trabalho, mas demandas cognitivas e comportamentais estão abaixo do ponto médio da escala de respostas. Os participantes percebem bons níveis recursos do trabalho como desenvolvimento e liberdade no trabalho; veem seu trabalho com sentido e são comprometidos. Perceberam ainda bom suporte social no trabalho, clareza de seu papel, bom senso de comunidade e boa qualidade de gestão, além de estarem satisfeitos com seu trabalho. Manifestaram-se satisfeitos com o suporte social que recebem de amigos, das relações íntimas e da família, mas menos satisfeitos com o suporte advindo das atividades sociais. O teste do modelo foi realizado por meio de análise de regressão padrão para promover uma limpeza inicial. Foram verificados e atendidos todos os pressupostos da regressão linear. Descartadas as variáveis com Betas não significantes, uma segunda regressão padrão foi realizada apenas com as variáveis significantes resultantes da primeira regressão. O modelo inicial explicou 61,5% da variância de engajamento ($Z= 8,96$, $gl= 35$, $p<0,001$). Todavia apenas sentido do trabalho, vitalidade, estresse comportamental e depressão foram preditores significantes. Nova regressão foi rodada apenas com essas quatro variáveis. O modelo explicou, então, 52,2% da variância total ($Z= 66,95$, $gl= 4$, $p< 0,001$). Para detectar o poder de explicação de cada variável antecedente, foi calculada uma regressão hierárquica com as variáveis antecedentes em ordem de entrada segundo seus pesos Beta resultantes da regressão padrão. O modelo confirmou que apenas alguns subfatores de riscos psicossociais são preditores de engajamento: sentido do trabalho (subfator de Perda de sentido, significado e importância do) trabalho) e vitalidade, depressão e estresse comportamental (subfatores de Demandas laborais). Em conjunto estas variáveis explicam 52% da variância de engajamento e revelam o poder de explicação de cada uma delas: Sentido do trabalho explica 29%, depressão explica 12%, vitalidade explica 8% e estresse comportamental explica 3%. Pode-se concluir que o engajamento no trabalho é explicado majoritariamente pelo sentido que o trabalho possui para os profissionais, pela depressão que ele lhes causa, pelo nível de vitalidade e energia que possuem e pelo estresse comportamental gerado por ele. Discute-se o acréscimo de conhecimento à área e a possibilidade de aplicabilidade dos resultados, destacando-se ganhos e perdas em termos de saúde mental desses trabalhadores.

* Pesquisa financiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), Brasil, processo no. FAPESP no.: 2021/05275-4.

Ferreira, Mirly de Souza - Deiga Ferreira, Renata Xavier - Oliveira Wanessa, Mabel Cruz

mirlydesouza@gmail.com - Universidad Federal de Rio Grande del Norte, Brasil

renataxdeiga@gmail.com - Universidad Federal de Rio Grande del Norte, Brasil

wanessamabel@gmail.com - Universidad Federal de Rio Grande del Norte, Brasil

ESPACIALIDADES RACIALIZADAS Y SOBREEXPLOTACIÓN: ANÁLISIS DEL TRABAJO DE REPARTIDORES NEGROS SUBORDINADOS A APLICACIONES EN NATAL (RN) – BRASIL*

Resumen

La Industria 4.0 trae novedades al mundo del trabajo: automatización, internet, inteligencia artificial y varias otras herramientas que, en un principio, fueron vistas como valiosas ayudas en el ejercicio del trabajo humano. Así, cada vez más que se insertan en el contexto laboral, en la materialidad estos avances suprimen los diversos trabajos (Schwab, 2016). Entre estos se encuentra el trabajo subordinado a plataformas, que consiste en una plataforma virtual que actúa como "mediadores" entre los proveedores de servicios, los establecimientos y los clientes, este movimiento se describe a modo de plataformas como una asociación única con un aire de horizontalidad y libertad, sin embargo, se desconoce la lógica de valor y distribución de las "actividades", pero a pesar de ello, innumerables trabajadores dedican largas jornadas laborales a las aplicaciones. A su vez, las apps se convierten en su principal fuente de ingresos, desconociendo realmente tal proposición de libertad en esta relación que, en la práctica, aparece como un lazo duradero y jerarquizado que elimina derechos laborales básicos al no reconocer al trabajador como tal (Slee, 2019).

Otro punto a destacar es el hecho de que las grandes empresas de plataformas (como Ifood, Rappi, Uber) operan con el monopolio del mercado mundial, sin embargo, este fenómeno cambia a medida que traspasa las fronteras entre países, adquiriendo nuevos contornos principalmente en Latinoamérica. (Abílio et al., 2021). Como ejemplo está Brasil, marcado por el trabajo informal y precario, además de su historia de colonización y esclavización. El capitalismo surgió bajo las estructuras arcaicas de esclavización combinadas con las dinámicas de dependencia determinadas en el mismo período, dando como resultado la división racial del trabajo, en la que las personas negras eran excluidas de los trabajos formales (Moura, 2014). Así, son ellos quienes constituyen la masa marginal de desempleados, ocupando puestos de trabajo "refugio", ocasionales, intermitentes y estacionales (González, 2020).

Ante eso, ese grupo está más presente en el trabajo por aplicación, principalmente jóvenes negros de la periferia (Abílio, 2021). Mediada por el Estado, existe la precariedad con la sobreexplotación del trabajo (Marini, 2017) que es un aspecto particular de las economías periféricas, consistente en una remuneración inferior al valor de la mano de obra, lo que implica salarios bajos, desempleo, analfabetismo, desnutrición, por lo que la clase social el trabajador se ve impedido de reproducirse en condiciones normales. Este estudio tiene como objetivo analizar las facetas de la sobreexplotación del trabajo de correos negros y periféricos subordinados a aplicaciones en la ciudad de Natal/RN-Brasil.

Esta investigación está vinculada al Proyecto "Nexos da Uberização: análisis desde los trabajadores", una alianza entre las instituciones UFRN, IFRN, UFG, UFU y la Universidad Nacional de Córdoba, en Argentina. Para este estudio, analizamos la ciudad de Natal/RN, la recolección se realizó entre 2020 y 2023, con foco en 50 repartidores de diferentes plataformas (IFood, Bee, Rappi, Ubereats) que respondieron preguntas abiertas de ocho ejes que abarcan diferentes facetas de precariedad del trabajo subordinado a plataformas, además de un cuestionario sociodemográfico.

Para la aprehensión cualitativa se realizó un análisis de las entrevistas, adoptando la propuesta metodológica Análisis de Contenido (Bardin, 1977). Las categorías de análisis fueron diseñadas a partir de los objetivos de este estudio, de modo que se dividen en dos, a saber:

sobreexplotación del trabajo y espacialidades racializadas. Esta investigación fue aprobada por el comité de ética, CAAE: 54084121.7.1001.5537, y el consentimiento de los participantes a través del registro de Consentimiento Libre e Informado y el plazo de autorización para la grabación de voz.

El campo se desarrolló predominantemente en dos puntos diferentes: Shopping Midway Mall y Natal Shopping (Zona Sur de Natal), donde decenas de trabajadores esperaban demandas bajo el sol y la lluvia. De esta cantidad, el 95,9% vive en otras zonas de la ciudad y viene exclusivamente a esperar demandas en la Zona Sur, el 74,0% se considera negro o moreno. A partir de estos datos primarios, utilizaremos 10 casos de autodeclarados motoboys negros o pardos que viven en zonas periféricas, aquí analizaremos el bloque de preguntas relacionadas con el "Contexto Laboral".

La sobreexplotación del trabajo (Marini, 2017) se manifiesta en tres aspectos principales: la exigencia de mayor esfuerzo físico por parte del trabajador, el retiro de la posibilidad de consumir lo mínimo necesario para la sobrevivencia digna, y la producción orientada a la exportación, generando ganancias para el extranjero. empresas. Algunos trabajadores pasan de 8 a 12 horas en las calles todos los días, algunos se extienden hasta 36 horas seguidas para alcanzar el salario mínimo. Es importante resaltar lo que significa disposición, los uberizados son trabajadores bajo demanda, es decir, solo les pagan por lo que hacen. Aquí destacamos elementos de sobreexplotación presentes en los discursos de bikeboy José y Cícero que están disponibles para las aplicaciones:

José: assim, enquanto tá movimento bom, vamos falar em diária, o dia mesmo hoje, o movimento fraquinho e tal, a gente só consegue fazer R\$ 20,00 e tal, aí por semana a gente faz R\$ 150,00 porque não tem um valor correto por semana né.

Entrevistadora: sim, isso com suas 8 horas de trabalho?

José: isso por semana, tá indo por semana? mas tem o mês que dá pra fazer R\$ 800 a R\$ 900 reais.

-En Brasil el salario mínimo actual es de R\$ 1.320,00 y la tarifa diaria es de R\$ 44,00-

Cícero: (...) aí a questão da demanda noturna caiu, dependendo dos aplicativos, ai você vai ter que fazer mais horas do trabalho, então você tem que sair mais cedo de casa, de manhã, passo o dia todo na rua, às vezes até a noite, para você ter que fechar uns R\$100 reais a R\$150 reais. Entendeu? (...) Rapaz, já cheguei a trabalhar umas 24 horas por dia.

Entrevistadora: Caramba. É muita coisa.

Cícero: Já, já cheguei a trabalhar umas 24 horas por dia. 36 horas.

Entrevistadora: Direto, assim?

Cícero: Essa semana mesmo eu trabalhei 36 horas por dia direto.

Las relaciones están estructuradas de tal manera que la mayoría de la población se ve privada de las condiciones mínimas, si logran sobrevivir ya veces ni eso. La propiedad privada, como uno de los organizadores de la sociedad capitalista, demarca la privación de la mayoría, que no tiene control sobre su destino. Las narraciones muestran la sobreexplotación del trabajo, desde el agotamiento temprano hasta la necesidad de trabajo extra. Algunos están vinculados a trabajos formales, que les otorgan derechos laborales, pero no cubren las necesidades básicas, teniendo que realizar trabajos eventuales, permaneciendo más horas disponibles en la calle para obtener un buen ingreso, lo que no sucede, muchas veces sin conseguir salario mínimo por mes.

José: como eu tenho 24 anos ainda, sou muito novo ainda pra ir, entendeu. Então exatamente... dá pra trabalhar até meus 40 anos (...), mas eu irei trabalhar nos aplicativos até eu conseguir um trabalho com carteira assinada. (...) quando eu conseguir um trabalho com carteira assinada, eu vou me dedicar ao meu trabalho com carteira assinada. O aplicativo, ele é um extra.

En la uberización, hay un nuevo arreglo en la organización del trabajo, los trabajadores se vuelven autogestores subordinados (Abílio, 2021). El trabajador-socio no tiene una prescripción formal para su actividad, debiendo enfrentarse a la inestabilidad, la inseguridad, fijándose objetivos y tácticas personales, como autogestor, para su supervivencia sin participar en el proceso creativo del trabajo. Las reglas para este tipo de trabajo no son muy transparentes, desde la fijación de precios hasta la distribución de horas - servicios.

Bento: Aí em relação a valorização do nosso trabalho, zero por cento. Não tem, a gente não é bem valorizado, não é bem pago. A gente tá aqui porque é o único meio de trabalho pra gente se sustentar, né, se manter. É, tem vez que a gente fica aqui o dia todinho para fazer 1,2,3 entrega. Tem dia que é bom, tem dia que é ruim. (...) Eu sou segurança, trabalho dia sim, folgo outro. No dia que eu folgo, eu tô nas entregas. (...) Porque se for só depender da carteira assinada, que é o meu caso, aí não dá.

Cícero: Rapaz, deixa eu ver, a questão, tipo, a minha alimentação mudar num tá rendendo tanto no que eu tô pedalando hoje em dia. Tô consumindo pouco carboidrato e pouca proteína, pela questão do tanto que eu tô pedalando. Então sono também, você também não tem aquele tanto sono. Durmo 3, 4 horas no dia e você trabalha o resto do dia. (..) Mas muda muito e tipo, vem, assim, a gente trabalha pelos aplicativos, mas em vez da gente melhorar, a gente piora a questão, como é que se diz, do sono, a gente não consegue ter um sono mais legal, entendeu? Vai da quantidade de cada um.

Una de las tantas contradicciones de la uberización en Natal es que los cuerpos negros y morenos salen de las zonas periféricas para entregar alimentos en los centros, en las zonas ricas, pero estas están hambrientas, débiles y desnutridas. La desnutrición, elemento de la sobreexplotación, deteriora funciones psicológicas como la percepción, la concentración y la atención, aumentando los accidentes de tráfico. Así, el hambre expone al organismo a enfermedades que un cuerpo nutrido no sufriría fácilmente. De acuerdo con Guimarães (2011) un sistema inmunitario debilitado hace que el organismo sea más susceptible a las infecciones, a la dificultad de cicatrización de las heridas, así como a “enfermedades como la neumonía, el sarampión, la tuberculosis, etc., p. 4). Las trayectorias laborales de los correos negros y periféricos están marcadas por trabajos precarios, trabajos ocasionales y desempleo y la necesidad de trabajar hasta matarse.

Álvaro: é, e não se matava tanto. Sábado e domingo tirava o dia todinho pra curtir. Aqui, não. Aqui você tem que se matar. É sol, chuva, granitos, é... é queda, é tudo. Assalto... porque, se você não trabalhar, você não ganha. Ao contrário de carteira assinada, trabalhando, você tem aquele valor x e não se preocupa. Aqui, não. Aqui você tem que fazer o seu salário.

No hay un viaje preestablecido ni un lugar fijo, estos órganos crean objetivos y estrategias individuales, con el objetivo de intensificar el trabajo y aumentar las ganancias. Pero siempre subordinados a los medios técnico-políticos de manera oscura (Abílio, 2021), y estos con sus propias instancias de control y poder. La solidaridad es un valor ancestral, aunque es un trabajo individualizado, y en ocasiones asociado a la falacia del emprendimiento, donde se dice que “tú eres tu propio jefe”, de manera solidaria, los repartidores más experimentados comparten sus estrategias y consejos para recién llegados, creando una red de colaboración y apoyo mutuo ya que las plataformas no ofrecen este apoyo.

Según Alves (2022) “la sobreexplotación del trabajo y el racismo condicionan a los trabajadores negros al desempleo, subempleo, trabajo precario, enfermedades derivadas del trabajo y la violencia racista, así como a la pobreza.” (pág. 218). El racismo es una ideología que da forma a las relaciones socioespaciales y está directamente conectado con el racismo ambiental, ambos componentes de las desigualdades socioespaciales (De Souza Filgueira, 2021). Pensando en el cuerpo-espacio, podemos observar cómo el racismo ambiental afecta a los grupos vulnerables a través de las injusticias sociales y ambientales. Como resultado, se produce la privación étnico-racial de la ciudadanía, profundizando aún más las desigualdades socioespaciales. Santos (1996) afirma que la población negra tiene mutilada su ciudadanía, luego de la abolición en la que muchos quedaron a su suerte, se niega la ciudadanía a los grupos subalternos, se limita el acceso a los derechos civiles, políticos y sociales. Frente a un Estado cada vez más

aliado con el capital, reproduciendo ciudades neoliberales, perpetuando así la segregación socioespacial (Farias & Diniz, 2018).

Así, en vista de los espacios que ocupan los repartidores, es posible realizar otra relación entre el trabajo de un repartidor por aplicación y el racismo, los “puntos de espera”, lugares donde los trabajadores esperan las demandas, se ubican en zonas ricas, siendo a diferencia de los lugares donde habitan los correos, aquellos ubicados en zonas periféricas de la ciudad. Escuelas, hospitales, parques, centros comerciales, restaurantes se acumulan en áreas específicas de la ciudad, por lo tanto, la demanda de servicios en estas áreas es mayor y, en consecuencia, más ventajosa para quienes necesitan trabajar, provocando un movimiento pendular entre las periferias y el centro. Discutiendo tal riqueza, se muestra como un criterio de aglutinación de todo tipo de bienes sociales, culturales y tecnológicos. Gonzalez & Hasenbalg (1982) crearon esta imagen a partir de la reedición del movimiento Casa Grande e Senzala, en el que el esclavo residía en un ambiente diferente al de su trabajo, pasando únicamente a cumplir su función en ese espacio, así, los cuerpos negros vistos en los barrios ricos, son los cuerpos útiles de ese espacio. Y muchas veces no son bienvenidos, expresados en malos tratos que sufren los repartidores en los establecimientos, así como por parte de los clientes.

A pesar de lo anterior, los repartidores no traen en ningún momento el racismo como uno de los implicadores de la obra. Sin embargo, reportan los partos como un trabajo muy agotador y fatigoso, y se someten porque necesitan para subsistir, siendo esta la forma que encuentran para ello, o una forma de complementar los ingresos de un trabajo formal, pero también precario. Además de la sobreexplotación identificada en el contexto laboral: intensas jornadas laborales, bajos salarios, dificultades para comer en horarios regulares y constantes humillaciones tanto por parte de los clientes como de los establecimientos, el no reconocimiento de la precariedad combinado con el racismo viene acompañado de discursos de los que son responsables. su condición y si quieren ganar más necesitan esforzarse por ello, por lo que la desigualdad se traslada al desempeño individual (Almeida, 2019).

De esta forma, se identifica la intensa sobreexplotación a la que están sometidos los repartidores de aplicaciones y las percepciones que producen en el contexto laboral en el que se insertan. Así, se ve que los repartidores mencionan las dificultades que se les imponen durante su día a día, proclives a las innumerables tormentas de trabajar en la calle, además de que necesitan reponer su fuerza laboral, como dormir. y alimentos, que se les niegan, porque por más horas que trabajen, no reciben una remuneración acorde con el esfuerzo, y en consecuencia, al pasar horas trabajando, no pueden compensar adecuadamente. Aliado a esto, están los discursos de la política neoliberal de emprendimiento que quita la responsabilidad a las empresas-aplicación, cargando a los correos todos los costos y riesgos del oficio.

Para intensificar este tema, existe el racismo estructural, una dinámica instituida en tiempos de colonización y esclavización, dado que, se profundiza la precariedad del trabajo en relación a la denominación racial de los trabajadores. Si bien, los repartidores no asocian esta condición con el hecho de sufrir racismo, aún con los indicadores de sobreexplotación y racismo expuestos. Frente a eso, se entiende que la precariedad laboral vivida por los repartidores de aplicaciones tiene una conexión con la formación social brasileña, asociada a las subjetivaciones formadas en el capitalismo.

Referencias

- Abilio, L. C., Amorim, H., & Grohmann, R. (2021). Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, 23(57), 26–56. <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>
- Abílio, L. C. (2021). Uberização e Juventude Periférica: Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. *Novos estudos CEBRAP*, 39, 579-597.
- Almeida, S. (2019). *Racismo estrutural*. Pólen Produção Editorial LTDA.
- Alves, L. D. (2022). A divisão racial do trabalho como um ordenamento do racismo estrutural. *Revista Katálysis*, 25(2), 212–221. <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84641>
- Bardin, L. (1977). Análise de conteúdo. Persona.

De Souza Filgueira, A. L. (2021). Racismo ambiental, ciudadanía e biopolítica: considerações gerais em torno de espacialidades racializadas. *Ateliê Geográfico*, 15(2), 186-201.

Farias, T. M., & Diniz, R. F. (2018). Cidades neoliberais e direito à cidade: outra visão do urbano para a psicologia. *Revista Psicologia Política*, 18(42), 281-294.

Gonzalez, L. (2020). Por um feminismo afro-latino-americano. Organización: Flavia Rios e Márcia Lima. Zahar.

Gonzalez, L. & Hasenbalg, C. (1982). Lugar de negro. Rio de Janeiro: Marco Zero.

Guimarães, A. S. Você tem fome de que? Um estudo sobre as conseqüências da inanição What do you want to eat? A study about the consequences of inanition. *Caos – Revista Eletrônica de Ciências Sociais*, 18, 154 - 166.

Marini, R. M. (2017). Dialética da dependência. *Germinal: marxismo e educação em debate*, 9(3), 325-356.

Moura, C. (2014). Dialética Radical do Brasil Negro. Anita Garibaldi.

Santos, M. (1996). As cidadanias mutiladas. *O Preconceito*. São Paulo: IMESP, 1997, 133-144

Schwab, K. A quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro, 2016.

Slee, T. (2019). *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Editora Elefante.

*El trabajo fue el resultado del proceso de investigación de maestría, que recibió financiamiento de la Coordinación de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES).

---***---

Franco, Silvia - González, Daniel

sfrancov@psico.edu.uy - Instituto de Psicología Social, Universidad de la República, Uruguay
daniel.gonzalez@psico.edu.uy - Instituto de Psicología Social, Universidad de la República, Uruguay

CONSTRUCCIÓN DE SENTIDOS Y SIGNIFICADOS DEL TRABAJO EN UNA ORGANIZACIÓN DEL TIPO BUROCRÁTICA. UNA APROXIMACIÓN CUALITATIVA

Resumen

El propósito de la investigación aquí expuesta fue observar las diferentes valoraciones que expresan quienes participan del estudio, sobre su propia actividad laboral en un continuum que comprende desde una valoración social y cultural positiva hasta una de desprecio y consideración innoble (Suaya, 2010). En un contexto de predominancia del concepto reducido de trabajo, entendido como una acción instrumental destinada a la producción de valores de uso y subsistencia de quienes trabajan; abordamos la tarea desde un concepto amplio de trabajo, asociado a una actividad que produce recompensas intrínsecas, incluyendo aquí una dimensión estético expresiva y práctico moral (Noguera, 2002).

Los sentidos y significados del trabajo han sido ampliamente estudiados por la academia desde los años 50. No obstante, la polisemia, así como las diferentes perspectivas epistemológicas, metodológicas y políticas del término trabajo, hacen que estos estudios no siempre dialoguen sobre lo mismo. Según advierte Tolfo (2015) se pueden encontrar perspectivas socio-históricas, cognitivistas, humanistas-fenomenológicas, existencialistas o construccionistas, al abordar el tema. En una mirada integradora, partiendo de la investigación inicial de Morse y Weiss (1955), cuya principal conclusión fue que el significado del trabajo que las personas construyen son determinantes en las relaciones que se establecen entre la persona y su actividad, junto a investigaciones posteriores (Borges, 1999; Da Rosa, Chalfin, Baasch y Soares, 2011; Bendassolli, Coelho-Lima, de Araujo Pinheiro y Carvalho de Siqueira Gê, 2015), conceptualizamos que los significados del trabajo refieren a las construcciones sociales sobre lo que es el trabajo o trabajar; en tanto sentido, refiere a la apropiación subjetiva de estos significados (Vygotski, 1991), lo que posibilita el encuentro consigo mismo/a y el colectivo.

En este sentido, si bien se puede pensar el trabajo como una actividad humana central en tanto proceso creativo y transformador de la realidad y de sí mismo (Lukács, 1981/2004); lo cierto es que, no es posible disociarlo de su concepción mercantil propio del sistema capitalista neoliberal y los efectos subjetivos, que la alienación, del producto del trabajo, como de sí, tiene en la vida de quienes trabajan. De esta manera el trabajo tiene efectos poderosos sobre el sufrimiento psíquico de las personas ya que contribuirá tanto a agravarlo e impulsar al sujeto hacia la locura, como, por el contrario, a transformarlo o incluso subvertirlo en placer, al punto tal que, en ciertas situaciones, el sujeto que trabaja está en mejores condiciones de defender su salud mental que quienes no trabajan (Dejours, 2006 p. 21).

Este estudio integra una investigación de carácter mixto más amplia, en una organización pública de tipo burocrático. En este componente de la investigación, se adoptó un método cualitativo privilegiando las narrativas de trabajadoras/es distribuidos en grupos 11 discusión (Bertoldi, Fiorito y Álvarez, 2006) según procedencias ocupacionales: profesional y científico; especialistas profesionales; administrativos; obreros; conducción.

La muestra se constituyó de 125 participantes y fue representativa de la organización.

En cuanto al procedimiento, la participación fue voluntaria y las consideraciones éticas fueron aplicadas.

Las consignas de las reuniones procuraron poner de manifiesto ideas sobre el significativo trabajo, valoraciones, expresión del deseo, contenidos actuales de su actividad. Algunas de las preguntas consignadas fueron: ¿qué es trabajo?, ¿qué características tendría una ocupación ideal?, ¿qué es lo que hace que pase mal trabajando? El análisis temático e interpretativo por saturación (Batthyány y Cabrera, 2011; Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio, 2014), procuró ahondar en las diferentes dimensiones que componen los sentidos del trabajo de quienes participan en el estudio.

Tras haberse realizado los grupos de discusión, se procede a dar cuenta de los datos y aspectos descriptivos resultantes de tal abordaje, identificando en los mismos los significantes socialmente contextualizados que los participantes tienen sobre el trabajo.

En el grupo de profesionales, se destaca el desarrollo personal (“estabilidad, placer por la tarea”) y profesional (“trabajo en equipo con otros profesionales, lugar donde realizar su profesión”). Valoran la participación y la posibilidad de ejercer la creatividad. Hay reservas con el reconocimiento aduciendo falta de confianza por parte de superiores. Como ideales de trabajo se habla de libertad de horario, de no sentir presión, de cumplimiento de normativas y leyes, de decisiones claras, de trabajo en equipo, de buenas condiciones físicas, de tiempo libre y relajación.

En el escalafón administrativo, se identifican significantes asociados a estabilidad, seguridad, flexibilidad horaria, beneficios y oportunidades, así como valorando trabajar en el ámbito público en comparación con el privado. Se destaca la posibilidad de finalizar sus estudios, cumplir objetivos personales y trabajar en tareas relacionadas a fin de hacer carrera. En relación al rol y responsabilidades del puesto, se visualizan significantes vinculados a resolver desafíos, aportar a la sociedad y al bien común. Se destaca la importancia de tener definidas las tareas del puesto, buen relacionamiento entre compañeros, comunicación de objetivos, apoyo, confianza y respaldo de superiores inmediatos.

En el escalafón obrero, se destacan los emergentes de estabilidad económica y laboral. Se valora la posibilidad de crecimiento y promoción, una carga horaria que permite estudiar y trabajar, trabajar, tener tiempo de ocio y familia. El acceso a beneficios, tanto para sí como para sus familiares.

En el escalafón de conducción, se destacan significantes asociados a la estabilidad económica y laboral, así como los beneficios que brinda (horario, estudiar y trabajar, proyectar la carrera, horas de ocio. Se expresan significantes vinculados al aporte y contribución que brindan desde su rol como servidores públicos.

Como hemos mencionado en la introducción de esta comunicación, está comprobado el efecto que la idea que nos hacemos del trabajo que realizamos tiene efectos sobre nuestro bienestar. A partir de esta investigación pudimos explorar algunos aspectos cuya incidencia es mayor en esta construcción y son observados por las personas como centrales en la condición en la que realizamos el trabajo.

En un contexto donde la centralidad del trabajo (devenido en empleo) está principalmente dada por ser el principal medio para adquirir los bienes necesarios para el sostenimiento de la vida, la estabilidad económica y laboral resulta un componente de peso en la construcción de sentidos y significados. Asimismo, los beneficios que el trabajo puede ofrecer, hacia la persona, pero también hacia su familia, son elementos que aportan a la satisfacción que la persona reporta de su trabajo.

Por otra parte, la autonomía con la que las personas realizan la tarea, pero a su vez, el marco normativo y los procedimientos claros aportan a la seguridad y compromiso con el que las personas realizan la tarea. En este sentido las posibilidades de crecimiento que ofrece el trabajo son también valoradas por las personas y hacen que cambie la perspectiva que tienen respecto a la labor que realizan.

Por una parte, se identifica que los sentidos y significados del trabajo, en base a los significantes y las valoraciones que las/los participantes plantean en los grupos de discusión, delinea los procesos de subjetivación y sus variaciones en relación a sus condiciones de empleo y existencia, desde una mirada implicada. En este sentido, el equipo de investigación no procuró anteponer ni imponer categorías teóricas a quienes participaron, sino entender junto con ellos el problema a estudiar. Es así que se observó, una vez más, cómo la valoración de la autonomía en el despliegue de la actividad, la utilidad social del trabajo y despliegue del deseo, se asocian con lo grato y disfrute de la tarea. Por otro lado, existen diferencias significativas en el sentido y significado que los distintos escalafones le atribuyen al trabajo. Si bien parece una obviedad, comprender cómo se componen esos sentidos y significados, resulta relevante en el conocimiento de los procesos subjetivos de quienes trabajan en una organización burocrática, así como de los efectos que ello produce en la relación y consecuencias de la ejecución del trabajo. En esta línea, observamos que más allá de las diferentes valoraciones y atributos, los énfasis se ponen en la expresión, las relaciones y desarrollo que la actividad favorece.

Referencias

- Batthyány, K. y Cabrera, M. (2011). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial*. Departamento de Publicaciones, Unidad de Comunicación de la Universidad de la República (UCUR).
- Bendassolli, P. F., Coelho-Lima, F., de Araujo Pinheiro, R., y Carvalho de Siqueira Gê, P. (2015). The Brazilian Scientific Production on Sense and Meaning of Work: Review of Use of Terminology and Current Thematic Classifications. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(2), 203-221
- Bertoldi, S., Fiorito, M. y Álvarez, M. (2006). *Grupo Focal y Desarrollo Local: Aportes para una articulación teórico-metodológica*. En: Ciencia, Docencia y Tecnología, nov., año/vol. XVII, número 033. Universidad Nacional de Entre Ríos, Argentina.
- Borges, L. O. (1999). Os pressupostos dos estudos do significado do trabalho na Psicologia Social: no caminho do existencialismo. *Vivência*, 12(2), 87-106.
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D. y Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico - epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologia*, 10(1), 175-188.
- Dejours, Ch. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Topía.
- Hernandez Sampieri, R. Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª Edición. México. McGraw-Hill/Interamericana
- Lukács, G. (1981/2004). *Ontología del ser social: el trabajo*. Herramientas
- Morse, N. y Weiss, R. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review* 20, 191-195.

Noguera, J. A. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers: revista de sociologia* (68), 141-168.

Suaya, D. (2010). *Historia Vital del Trabajo: herramienta de atención en salud colectiva*. Cooperativa Chilavert Artes Gráficas

Tolfo, S. R. (2015). *Significados e sentidos do trabalho*. In P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 617-625). Casa do Psicólogo.

Vygotski, L. S. (1991). *Obras escogidas II: problemas de psicología general*. Visor. Distribuciones.

---***---

Gonçalves de Freitas, Lêda - Fernandes Alencar, Manuela Silvestre - Santos Pontes Pinto, Maria Eduarda - Albarello, Beatriz Amália - Azevedo Germano Rodrigues, Adriana

ledagr@gmail.com - Universidade Católica de Brasília, Brasil

manusilencar@gmail.com - Universidade Católica de Brasília, Brasil

maduspp@gmail.com - Universidade Católica de Brasília, Brasil

beatrizamalia@gmail.com - Universidade Católica de Brasília, Brasil

adriana.azevedo@outlook.com - Universidade Católica de Brasília, Brasil

O DESCARTE DE ENTREGADORES DE APLICATIVO: ENTRE A LÓGICA DA GAMIFICAÇÃO E A CORRIDA PELO RECONHECIMENTO

Resumo

A nova face do capitalismo, digital e rentista, tem feito com que muitos trabalhadores se vejam atrelados a uma nova modalidade de trabalho mediada por plataformas digitais que impõem relações de informalidade e extrema precarização. Assim, com a Plataformização do Trabalho, observa-se uma organização do trabalho preconizada pela dataficação e gerenciamento algorítmico, que, através da ideologia neoliberal e de artifícios de gamificação, mantém os sujeitos subjugados a uma lógica produtivista do capital e determina relações de sofrimento no trabalho.

Desse modo, este estudo tem como objetivo compreender a possibilidade de reconhecimento de trabalhadores de aplicativos inseridos nessa nova realidade de trabalho precário mediado por plataformas.

Inúmeras são as transformações forjadas a partir da reestruturação produtiva do Toyotismo como resposta à crise do capitalismo, que, através de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) associadas à informalidade e à precarização, encontram uma nova forma de exploração da força de trabalho.

Assim, tem-se a Plataformização do Trabalho como nova modalidade de trabalho exclusivamente mediada por empresas-plataformas, com foco em diferentes nichos de serviço, mas com o mesmo *modus operandi*: o da superexploração da força de trabalho, através da rejeição de qualquer vínculo empregatício e da aposta na flexibilidade e autonomia do trabalhador. Tais plataformas digitais podem ser compreendidas como mecanismos tecnológicos que conectam a oferta e a demanda e possuem características específicas desde o contato exclusivamente on-line entre usuários do aplicativo, utilização de dados digitais para gestão e organização das atividades e relações de trabalho existentes apenas sob demanda (Antunes, 2018; Filgueiras e Antunes, 2020).

Essas plataformas articulam seus mecanismos para manter os sujeitos atrelados a esse trabalho sem contrato formal e sem direitos básicos, nas quais, em oposição à flexibilidade prometida, controlam e determinam as atividades a serem executadas (Abílio, 2019). Nesse sentido, observa-se que a proposta de um trabalho autônomo e autorregulado é abalada quando identifica-se que, mesmo fugindo de modos de coerção advindos de uma sociedade disciplinar (Foucault, 1999), o trabalho passa a ser regido por uma lógica de controle modulada

em todas as instâncias da vida humana, não sendo mais necessária a uniformização dos comportamentos, desde que todos eles possam ser controlados seguindo os interesses do capital, concretizando assim uma sociedade de controle (Deleuze, 1992; Castelo Branco e Silva, 2023).

Na era dos Big Data, o que antes não podia ser observado, agora pode ser quantificado como ferramenta de controle, configurando o capitalismo de vigilância segundo Zuboff, (2017), no qual, não há para onde fugir e todas as experiências da vida humana são vigiadas, analisadas e transformadas em dados com a intenção finalística de apropriação de valor. Com os dados extraídos e tratados, os algoritmos surgem como mecanismos que predizem e induzem comportamentos de quem está do outro lado da tela, ajustando o trabalho em favor da superexploração da força humana (Grohmann, 2019).

Com isso em vista, a gestão algorítmica das plataformas rastreia e avalia os comportamentos e o desempenho dos trabalhadores, automatizando decisões sem qualquer transparência para os sujeitos. Assim, estes são reduzidos à execução das atividades comandadas por intermédio de um ideal empreendedor do seu trabalho associado a ferramentas de gamificação, que confunde trabalho com desempenho em jogos (Desgranges, 2021; Filgueiras e Antunes, 2020).

Com a gamificação, tem-se o modelo gerencialista disfarçado nos games, tidos como recurso positivo para organização e trabalhador, em que atinge-se a otimização do trabalho através da motivação dos trabalhadores (Oliveira, 2021). No entanto, no trabalho plataformizado, são utilizados artifícios de subordinação e controle em formato de desafios e competições baseadas no desempenho que induzem o trabalhador para um jogo no qual ele não tem as regras ou qualquer chance de ganhar, estando sujeito à governança algorítmica (Oliveira, 2021).

Somado a isso, as estratégias de avaliação por parte dos consumidores também configuram uma forma de gerenciamento, visto que tais informações atuam para determinação da distribuição e precificação do trabalho. Os clientes servem como outra fonte de controle, estabelecem um padrão a ser seguido frente ao reconhecimento do valor do trabalho realizado, associado à necessidade do estabelecimento de uma identidade profissional que, diferente de outras categorias profissionais, não possui qualquer formalidade ou regulamentação, restando que esse reconhecimento seja obtido através das avaliações no aplicativo e seu lugar no ranqueamento (Abílio, 2019).

Tendo em vista as vivências de sofrimento e prazer que perpassam essa organização diante do contexto de precarização e das relações de exploração do trabalho humano, para que o sujeito tenha vivências de prazer, são imprescindíveis aspectos voltados para a cooperação, criatividade e reconhecimento no trabalho. A dinâmica do reconhecimento sugere que a cooperação é indispensável e possibilita a construção da identidade no campo social além de possibilitar ao trabalhador a esperança de reivindicar seu direito e contribuir nas responsabilidades da organização do trabalho (Dejours, 2008). Desse modo, percebe-se que o julgamento do trabalho executado está no cerne do reconhecimento, que é adquirido mediante os conceitos de utilidade e estética, seja por superiores hierárquicos, pares e/ou público (Martins et al., 2017).

Com isso em vista, apesar do reconhecimento ter ênfase no fazer do trabalhador, esse julgamento faz relação direta com a construção da sua identidade no trabalho, visto que ela é atravessada pelo reconhecimento em seu saber-fazer que se constrói perante o real do trabalho e a consequente atribuição de sentido que ele dá à vivência laboral (Dejours, 2008).

Esta pesquisa foi realizada pelas pesquisadoras do Programa de Stricto Sensu de Psicologia da Universidade Católica de Brasília. No período de março a outubro de 2021 convidou-se entregadores de aplicativos para construir um espaço coletivo para realização de escuta do sofrimento no trabalho. Diante das dificuldades cotidianas e por questões pandêmicas, optou-se por realizar as entrevistas individuais por meio da plataforma Google Meet. As sessões foram gravadas e duraram 50 minutos cada encontro. Com a melhoria do cenário da pandemia, conseguiu-se realizar também uma entrevista presencial. O estudo contou com quatro participantes, com idades entre 20 e 57 anos, dois ciclistas e dois motociclistas.

O critério de inclusão utilizado foi o trabalho em plataformas digitais, como Uber Eats, Ifood, Rappi, entre outros. O roteiro de entrevista foi semiestruturado, sendo guiado pelo discurso dos participantes. Por fim, na análise dos dados, aplicou-se o caráter construtivo de interpretação desenvolvido por González Rey (2005), para compreender como funciona a dinâmica de reconhecimento de entregadores de aplicativos inseridos no contexto de precarização.

Para exposição e discussão dos resultados, levou-se em conta duas categorias: a) organização do trabalho; b) reconhecimento no trabalho.

A organização do trabalho refere-se às regras, procedimentos e maneira de organizar o trabalho (Dejours, 1992). Na era do trabalho plataformizado, o aplicativo atrai o trabalhador com ditas facilidades e vantagens de uso da plataforma, vendendo o discurso em que ele seria o responsável pelo gerenciamento do seu próprio trabalho. No entanto, a realidade é uma organização do trabalho arquitetada pela dinâmica dos algoritmos, instituindo desde a precificação do trabalho até os locais para realização da entrega. Associado a isso, os trabalhadores são colocados à mercê das plataformas perfazendo jornadas de 15 horas diárias, de domingo a domingo e submetendo-se a uma extrema variância e controle do aplicativo: “Sempre vai variar muito, é horário, o tanto que trabalhei, o tanto que eu não trabalhei, o dia que teve promoção, dia que não teve promoção, dia que eu peguei pedido mais perto...” (entregador 1).

Tem-se, então, um cenário de precarização relacionado a uma nova configuração da organização do trabalho, a do gerenciamento algorítmico. Nessa modalidade, os algoritmos funcionam como mecanismos de gestão e controle do trabalho e utiliza de artifícios de hipervigilância do comportamento e do desempenho dos trabalhadores para mantê-los atrelados a uma lógica de trabalho sem fim, no qual a demanda nunca cessa e o ganho nunca é suficiente, restando a subjugação às chamadas infinitas do aplicativo (Grohmann, 2019).

Os mecanismos de vigilância, responsáveis por transformar em dados qualquer interação do trabalhador com a plataforma, constroem as estratégias personalizadas disponibilizadas em formato de desafios que o mantenha em constante ritmo de trabalho através de uma imprevisibilidade viciante e investimento em finalização de tarefas impostas pela gamificação (Oliveira, 2021).

Desse modo, os entregadores são seduzidos pelo jogo e cumprimento de metas, sendo reforçados pelo sistema dos aplicativos e postos em níveis de ranqueamento desde o primeiro momento em que se cadastram: “É o aplicativo, ele define o seu nível a partir de quantas corridas você fez. Você começa no verde, ouro, platina e diamante” (entregador 1).

A própria produtividade do entregador é colocada em cheque, pois para que consiga mais corridas em menos tempo, é necessário que ele se engaje em uma dinâmica de competitividade com ele mesmo para ultrapassar níveis e subir no ranking (Abílio, 2019).

“Quando você tá num nível bem alto você tem muita entrega, mas pra isso você tem que fazer por exemplo 500 entregas num mês pra no outro você estar no nível alto, que é o diamante, mas se você só fizer 300, aí tá no nível platina” (entregador 2).

Seguindo a lógica de videogames, com a conquista de níveis maiores no ranking, obtém-se recompensas que atuam para simbolizar ganhos ao entregador:

“Ela fala que a gente tem acesso a algumas coisas assim que nosso ranking melhora, por exemplo...suporte preferencial no aplicativo, desconto fixo no combustível dos postos, descontos exclusivos em universidades, descontos especiais para a saúde”. (entregador 1).

No entanto, essa situação representa apenas mais uma forma de mascarar a realidade da precarização desses sujeitos, sendo usurpados da garantia de condições básicas de direito no trabalho e colocados diante de uma completa responsabilidade sobre riscos e necessidades do seu cotidiano laboral: “É tudo por minha conta, o aplicativo não ajuda nois não.” (entregador 2).

Identifica-se, então, a imposição da negação de uma relação entre plataformas e trabalhadores como contraditória pois, por um lado, elas se posicionam a favor da isenção de qualquer responsabilidade com esses trabalhadores que servem de meros prestadores de serviços, mas

por outro, incentivam a produção de mais-valia em cima da precarização das condições de trabalho desses sujeitos (Filgueiras e Antunes, 2020).

Para Dejours (2008), o reconhecimento no trabalho é uma retribuição simbólica de investimento físico, cognitivo e afetivo em que, mediante o trabalho, ocorre a construção da identidade e colabora para um sentido do trabalho.

Nesse sentido, no contexto da precarização dos entregadores, encontra-se o reconhecimento da dimensão de utilidade, no qual, apesar de toda a opressão dessa organização do trabalho, prescrita e controlada pelos algoritmos, eles obtêm prazer no trabalho por se sentirem úteis: “Levar o lanche pro cliente, ver a satisfação do cliente quando eu chego lá [...] ver que meu trabalho foi feito por completo, fico com muita SDC, né, Satisfação de Dever Cumprido (risos)” (entregador 2).

Essa dinâmica permite identificar vivências de prazer no trabalho, visto que corresponde à qualificação do seu saber-fazer a partir do julgamento vertical que acontece entre trabalhador e quem utiliza do seu trabalho (Silva et al., 2015). A partir dessa esfera de utilidade, de poder ajudar o outro, permite-se o escapismo da lógica perversa do capitalismo contemporâneo que, de algum modo, configura-se como um mobilizar subjetivo em sua busca por sentido (Dejours, 2008).

Ainda sobre a dimensão de utilidade do reconhecimento, tem-se a avaliação dos consumidores no aplicativo como recurso de intermediação desse julgamento. Tal artifício é manipulado, também, pela gestão algorítmica, que institui mecanismos de gamificação para manter os trabalhadores subjugados à lógica do desempenho e reféns de um sistema de reputação proposto por Slee, (2017), em que resta a eles ajustarem sua performance e continuarem trabalhando a fim de obter boas avaliações e superar as negativas, visto que: “quando a gente leva um negativo a gente tem que levar 100 positivos para aquele negativo sair” (entregador 4).

Diante disso, conjectura-se uma realidade de servidão imposta ao trabalhador, em que, pela falta de uma hierarquia regulatória, cabe ao cliente coordenar e controlar o trabalho. Assim, verifica-se uma dupla função desse sistema de avaliações: ao mesmo tempo que elogios e gorjetas surgem como possibilidade de produção de sentido e prazer no trabalho, torna-se instrumento da exploração e oportuniza percepção de desvalorização e falta de reconhecimento por parte dos trabalhadores quando, ao escaparem minimamente das ordens impostas pelo sistema dos algoritmos, caem de ranking e são punidos com diminuição de entregas (Oliveira, 2021).

Associado a isso, o trabalho mediado por plataformas impõe uma fragilidade do reconhecimento em sua esfera de beleza, no que tange ao julgamento posto pelos pares (Dejours, 2008). Bebendo da fonte neoliberal, pregando conceitos de individualidade e competitividade, esse trabalho dificulta a elaboração de relações de cooperação, bem como o engajamento em deliberações nas quais, de fato, possa acontecer o julgamento estético em que se sintam reconhecidos entre si (Dejours, 2008).

Os quatro entregadores entrevistados relataram experiências possíveis de apontar para a falta de solidariedade entre trabalhadores parceiros inseridos na relação restaurante-entregador-cliente, como: “a dificuldade é alguns restaurantes que não aceitam a gente, não deixam a gente ficar nas redondezas” (entregador 3) e “o ruim é a grosseria, a forma que a tão tratando a gente no dia a dia” (entregador 2).

Assim, verifica-se a falta de reconhecimento no trabalho, onde, na tentativa de arcar com o prescrito estabelecido pelo trabalho precário das plataformas, os entregadores encontram uma realidade de exclusão imposta pelos seus pares: “se estiver chovendo a gente fica debaixo da chuva porque não deixam a gente entrar, é humilhante” (entregador 4).

As estratégias neoliberais impregnadas nas manobras algorítmicas das plataformas atuam para vender aos trabalhadores a emancipação e a gestão de seu próprio meio de produção com a fantasia da flexibilidade, autonomia e rentabilidade, enquanto os deixam presos às amarras invisíveis do capital (Antunes, 2018). Assim, frente a um trabalho mediado por plataformas digitais, sem vínculo formal e com delimitação da função de trabalhador sob

demanda, o que se verifica é uma precariedade imposta ao reconhecimento da identidade enquanto classe trabalhadora (Abílio, 2019).

Na lógica perversa das corporações, verifica-se a associação desses trabalhadores a uma “ralé” social propriamente brasileira (Souza, 2022), onde, em uma sociedade desigual, resta à ralé estar sempre à margem se forçando à invisibilidade frente a um trabalho que é sempre descartável e só servirá enquanto for útil para manutenção da ordem do capital. Essa é uma estrutura perversa de inclusão precária do capitalismo neoliberal que incorpora para excluir. Esses trabalhadores são inseridos em um jogo de corrida pela sobrevivência, mas sem lhes serem dadas as devidas chances de ganhar, visto que participam da reprodução do capital em detrimento da sua exploração (Vèras, 2001).

Diante disso, verifica-se a precarização estrutural imposta a esse trabalho, que massifica a informalidade e a ausência de direitos sociais e trabalhistas, reforçadas pelos princípios gerencialistas do sistema neoliberal capitalista. Então, a partir disso, institui-se uma relação de descarte para o trabalhador, na qual, caso falhe no percurso imposto pela empresa-capital, o trabalhador-jogador é descartado sem a possibilidade de vida extra, como nos jogos.

Referências

- Abílio, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 41-51
- Antunes, R. (2018). O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo, SP: Boitempo.
- Branco, P. M. C., & Da Silva, S. J. (2023). Uberização: as quatro facetas do controle. *Revista Tecnologia e Sociedade*, 19(56), 303-318.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Cortez.
- Dejours, C. (2008). Addendum: Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. In Lancman, S.; Szelwar, L. I. (Org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Paralelo 15/Fiocruz.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho Vivo: trabalho e emancipação*. Paralelo 15/Fiocruz.
- Deleuze, G. (1992). *Conversações*. Editora 34.
- Desgranges, N. (2021). Os algoritmos do empreendedorismo: A plataformização do trabalho de entregadores de iFood. *Pensata: Revista dos alunos do programa de pós-graduação em ciências sociais da UNIFESP*, 9(2). <https://doi.org/10.34024/pensata.2020.v9.11136>
- Filgueiras, V., & Antunes, R. (2020). Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Revista Contracampo*, 39(1).
- Foucault, M. (1999). *Vigiar e punir: nascimento da prisão* (20ª ed). Editora Vozes. <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>
- González Rey, F. L. (2005). *Pesquisa qualitativa e subjetividade: os processos de construção da informação*. Editora Pioneira Thomson Learning.
- Grohmann, R. (2020). Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação, da Comunicação e da Cultura*, 22(1), 106-122.
- Martins, M., Mendes, A. M., Antloga, C. S., & Maia, M. (2017). A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de informática de terceirizados de uma instituição pública. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 15(3), 244-251.
- Oliveira, R. C. (2021). Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo. *Revista de Administração de Empresas*, 61(4), 1-10. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210407>
- Silva, R. V. S., Deusdedit-Júnior, M.I, & Batista, M. A.. (2015). A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade: debates em psicologia do trabalho. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 8(2), 415-427.
- Slee, T. (2019). *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Editora Elefante.

Souza, J. (2022). *A ralé brasileira: quem é e como vive*. Civilização Brasileira.

Veràs, M. (2001). Exclusão Social – um problema brasileiro de 500 anos. In Sawaia, B. (Org.), *As Artimanhas da Exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social* (pp. 7-157). Editora Vozes.

Zuboff, S. (2015). Big other: surveillance capitalism and the prospects of an information civilization. *Journal of information technology*, 30(1), 75-89.

---***---

Gonçalves e Silva Emmanuel - Pinheiro Fernandes, Thais Mara - Rabelo Neiva, Elaine
emmanuelgoncalves@gmail.com - Universidade de Brasília, Brasil

MEDIDAS EM POT: ESCALA DE COMPORTAMENTO INOVADOR NO TRABALHO – ADAPTAÇÃO E INDÍCIOS DE VALIDADE PARA O BRASIL

Resumo

O contexto atual de globalização e mudanças que não são possíveis de serem previstas umentam a complexidade dos desafios enfrentados pelas organizações (González - Roma, 2008). Organizações que conseguiram se manter competitivas e existindo em longo prazo foram àquelas que conseguiram responder rapidamente e de forma efetiva às mudanças organizacionais exigidas pelo ambiente onde estão inseridas (Eisenhardt & Martin, 2000). A capacidade de inovar, torna-se então, crucial para o êxito das organizações e estratégica para se construir vantagens competitivas (Souza & Bruno-Faria, 2013). O comportamento inovador no trabalho é primordial para que as organizações sejam capazes de inovar e obter uma vantagem competitiva sustentável.

Com os ambientes se tornando mais complexos e dinâmicos, a inovação passa a ser uma necessidade para que se possa identificar mais oportunidades que sustentem um desempenho superior (Shalley et al., 2004). Para lidar com a competição global e incertezas do mercado, as organizações precisam de funcionários que extrapolem os objetivos meramente formais e o comportamento padrão de trabalho, engajando-se em um comportamento inovador (Janssen, 2001).

As iniciativas de inovação tendem a depender fortemente dos funcionários e os seus comportamentos dentro do trabalho passam a ser um fator chave que dá início ao processo de criação de valor (Chen & Huang, 2009). Dessa forma, busca-se cada vez mais aumentar o comportamento inovador dos funcionários para que as organizações possam sobreviver e se desenvolver, considerando o ambiente externo cada vez mais turbulento e complicado (Yidong & Xinxin, 2013).

O comportamento inovador por parte dos funcionários que era antes visto como inadequado ou desrespeitoso, passam a ser procurados por organizações que desejam se manter competitivas em um ambiente globalizado e mutável (Anderson et al., 2004). O comportamento inovador é definido como a criação intencional, introdução e aplicação de novas ideias, dentro de uma função de trabalho, grupo ou organização, a fim de beneficiar o desempenho da função, o grupo ou a organização (Janssen, 2000). O comportamento inovador, assim como a inovação organizacional, envolve três estágios: geração de ideias, promoção de ideias e implementação de ideias (Scott & Bruce, 1994; Janssen, 2000).

A inovação em sua dimensão individual começa com um reconhecimento de um problema ou uma necessidade que precisa ser atendida e, então, a geração de ideias que podem ser novas ou adaptadas de produtos e processos já existentes. Após esse levantamento, o próximo passo diz respeito ao envolvimento do funcionário em atividades que visam a aprovação e patrocínio

de stakeholders às novas ideias geradas, para que o funcionário tenha apoio e consiga vender a sua ideia dentro da organização. Por último, o funcionário deve ser capaz de implementar a sua ideia e transformá-la em processos e produtos que sejam tangíveis e podem aumentar a eficiência e o lucro na visão do indivíduo, grupo ou organização (Scott & Bruce, 1994).

De Jong e Den Hartog (2010) defendem que o comportamento inovador possui quatro estágios: exploração de ideias, geração de ideias, defesa de ideias e, por último, implementação. De Spiegelaere et al., (2014) define o comportamento inovador como um orientado para geração, introdução e aplicação de ideias, processos, produtos ou procedimentos dentro de uma função, grupo ou organização, com a intenção de gerar benefícios.

Foram encontrados alguns instrumentos que têm por objetivo mensurar o comportamento inovador no trabalho, tais como o de Scott and Bruce (1994), Bunce and West, (1995), Dorenbosch et al. (2005), Reuvers et al. (2008) e Janssen, (2000), considerando as medidas existentes, optou-se por conduzir o estudo com a escala de Janssen (2000), que foi desenvolvida com base na escala de Scott e Bruce (1994), por ser uma das escalas mais utilizadas na literatura de comportamento inovador no trabalho (Liu et al., 2016) e que apresenta resultados consistentes nas suas aplicações, tornando-se uma medida robusta.

Janssen (2000) desenvolveu uma escala baseada na escala de comportamento inovador de Scott e Bruce (1994) que é amplamente utilizada na literatura. A escala de comportamento inovador, também conhecida como IWB (Innovative Work Behaviour) é unifatorial e possui 9 itens avaliados em uma escala de 1 a 7, sendo 3 itens sobre geração de ideias, 3 itens sobre promoção de ideias e 3 itens sobre implementação de ideias. O alfa de Cronbach para a escala foi de 0,95.

A escala de Janssen (2000) já foi adaptada e aplicada em diversos países, como Espanha (Prieto & Pérez-Santana, 2014); Malásia (Shanker et al., 2017); Coréia do Sul (Kim & Park, 2017); Irlanda (Fu et al., 2015); Colômbia (Contreras et al., 2017); Indonésia (Shih & Susanto, 2011) e Índia (Jena & Memon, 2018) e é uma das escalas mais amplamente utilizadas para medir o comportamento inovador. Não foram encontrados indícios de validade da escala para o Brasil ou indícios da sua tradução para o português. Dessa forma, o objetivo desse estudo é verificar os indícios de validade da versão traduzida da escala de Janssen (2000) por meio de análise fatorial exploratória (AFE) e confirmatória (AFC).

Inicialmente realizou-se a tradução e retradução do instrumento com três tradutores que possuíam proficiência em inglês e português do Brasil, diminuindo a incidência de possíveis vieses que poderiam impactar a tradução. Foi realizada a análise semântica (para entender se os itens eram compreensíveis) e a análise de juízes por (avaliar a pertinência e abrangência) um grupo de pesquisadores em Psicologia Organizacional de diferentes níveis (graduação, pós-graduação e associados). A última etapa realizada no processo de adaptação foi a avaliação de seis juízes, com reconhecido saber teórico e prático, a respeito da compreensão do instrumento utilizando-se o procedimento do CVC (coeficiente de validade de conteúdo). Os juízes dão notas com base em uma escala concordância de 1 a 5 e os procedimentos de cálculo são realizados a partir disso, o valor obtido deve estar entre 0,70 e 0,80 (Hernández-Nieto, 2002; Nakano & Siqueira, 2012). O CVC dos itens ficou acima de 0,70 para todos os itens e o valor do CVC da escala geral foi de 0,88. A partir desse resultado, pode-se inferir a validade de conteúdo da escala. Assim, prosseguiu-se para coleta e análise de dados.

Estudo 1 - Piloto

Após as etapas de adaptação terem sido concluídas, foi realizado um estudo piloto com o público-alvo de pessoas que possuíam vínculo empregatício: a pesquisa foi aplicada entre os meses de dezembro de 2019 e janeiro de 2020 com o objetivo de avaliar sua qualidade psicométrica para, então, prosseguir com as etapas de indícios de validade. As análises iniciais mostraram que a normalidade dos dados havia sido violada na visão univariada e multivariada, por isso, optou-se pela utilização de testes robustos processados por meio do software Factor. A análise foi implementada utilizando uma matriz policórica e método de extração Robust Diagonally Weighted Least Squares (RDWLS) (Asparouhov & Muthén, 2010).

Com o objetivo de avaliar as evidências psicométricas da escala, a fatorabilidade da matriz foi considerada. O KMO encontrado foi de 0,90, valor considerado satisfatório (Hair et al., 2014; Pasquali, 2011). O teste de esfericidade de Barlett foi significativo (602,7, gl = 34, $p < 0,001$), e não foram encontrados valores extremos para as comunalidades, sugerindo a interpretabilidade da matriz. A análise paralela sugeriu um fator e o alfa de Cronbach foi de 0,92. Foram analisados, ainda, os índices de ajuste do modelo, avaliando Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI) e Tucker-Lewis Index (TLI). Os critérios considerados foram valores de RMSEA menores do que 0,08 e valores de CFI e TLI superiores a 0,90 (preferencialmente 0,95) (Brown, 2006). A estrutura fatorial apresentou índices de ajuste adequados, mas um qui-quadrado muito elevado ($\chi^2 = 1981,198$, gl = 36; $p < 0,001$; RMSEA = 0,078; CFI = 0,991; TLI = 0,988). Com os resultados do Estudo Piloto, deu-se continuidade ao processo de análise de indícios de validade de construto da Escala de Comportamento Inovador.

Estudo 2 - Análise Fatorial Exploratória

Após verificação inicial da qualidade psicométrica da escala, por meio de um estudo piloto, deu-se prosseguimento a Análise Fatorial Exploratória (AFE). A AFE foi realizada com uma amostra de 307 respondentes composta por trabalhadores de empresas públicas e privadas e para as análises, foi utilizado o software Factor (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018), avaliando a estrutura fatorial por meio da matriz policórica e o método de extração Robust Diagonally Weighted Least Squares (RDWLS). O método robusto foi escolhido por conta da violação de normalidade univariada e multivariada. O KMO encontrado foi de 0,88, um valor considerado satisfatório (Hair et al., 2014; Pasquali, 2011). O teste de esfericidade de Barlett foi significativo (1556,6, gl = 36, $p < 0,001$), e não foram encontrados valores extremos para as comunalidades; confirmando que, assim como os dados obtidos com o Estudo Piloto, a matriz pode ser fatorada e interpretada. A análise paralela sugeriu apenas um fator e o alfa de Cronbach foi de 0,90. Novamente os dados reforçam que a escala de comportamento inovador possui apenas uma dimensão.

Estudo 3 - Análise Fatorial Confirmatória

A Análise Fatorial Confirmatória (AFC) é utilizada para testar e indicar indícios de validade de uma estrutura fatorial já delineada e concebida em estudos prévios. A AFC foi realizada no software JASP, pelo método de estimação WLSMV (Weighted Least Square Mean and Variance Adjusted), recomendado para escalas que possuem variáveis ordinais e é robusto para a violação da normalidade das variáveis (Muthén & Muthén, 2010). Foram testados dois modelos, o original que contém a escala unidimensional composta por 9 itens; e o ajustado, para fins de comparação e verificação da estrutura. O modelo ajustado, que sugere a correlação entre os erros dos itens 1 e 2, apresenta melhores índices de ajuste, apesar do aumento nos índices TLI e CFI serem marginais, os índices RMSEA e SRMR foram mais satisfatórios, assim como a proporção de χ^2 (qui-quadrado) e graus de liberdade (df). Assim, os resultados encontrados para Modelo Original $\chi^2 = 31,07$, df = 27, $\chi^2 / df = 1,15$, IC 90% RMSEA [0,00 – 0,037], SRMR = 0,045, TLI = 0,99, CFI = 0,99 e para o Modelo Ajustado $\chi^2 = 20,120$; df = 26, $\chi^2 / df = 0,77$, IC 90% RMSEA [0,00 – 0,022], SRMR = 0,036, TLI = 1,00, CFI = 1,00.

O passo realizado em seguida foi avaliar a validade e confiabilidade dos construtos. Além do alfa de Cronbach, considerou-se a confiabilidade composta (CC) variância média extraída (VME) da Escala de Comportamento Inovador. Para que os indicadores sejam considerados aceitáveis, as cargas padronizadas precisam estar acima de 0,50, a variância média extraída (VME) deve ser superior a 0,50 e para a confiabilidade composta recomenda-se um valor acima de 0,70 (Hair et al., 2014). O alfa de Cronbach foi de 0,96, todas as cargas fatoriais dos itens estavam acima de 0,70, a variância média extraída da escala foi de 0,74 e a confiabilidade composta da escala foi de 0,96, dessa forma, atendeu-se a todos os requisitos de adequabilidade recomendados pela literatura.

A inovação é crucial para a sobrevivência e manutenção das organizações, vários estudos passaram a ser realizados com o objetivo de entender melhor a inovação a nível organizacional e individual. Compreendendo a relevância do tema e a ausência de escalas com indícios de validade para o contexto brasileiro, esse estudo teve como objetivo a tradução e análise de

indícios de validade de uma das escalas mais amplamente utilizadas na literatura internacional, a de Janssen (2000).

Os resultados obtidos com as análises realizadas nesta pesquisa, de um modelo unifatorial para medir o comportamento inovador, estão em consonância com os resultados obtidos com a escala original e também com demais aplicações realizadas em outros países. Assim, as decisões de pesquisa no decorrer do processo de tradução e adaptação se mostram assertivas e o instrumento obtido é confiável para a mensuração do comportamento inovador no trabalho para o contexto brasileiro.

O uso da escala de comportamento inovador adaptada para o contexto brasileiro e com índices de validade permite que estudos mais qualificados e resultados mais assertivos sejam obtidos acerca da inovação individual dentro do trabalho, faceta imprescindível para que a inovação organizacional aconteça. Dessa forma, salienta-se importância de pesquisadores e organizações medirem e acompanharem o comportamento inovador dos trabalhadores, por meio de escalas que tenham arcabouço teórico como a do presente estudo.

A presente pesquisa apresenta limitações em relação à sua amostra, apesar da realização de 3 estudos independentes, o tamanho das amostras foi pequeno e a composição foi feita majoritariamente por funcionários públicos; além disso, a maioria dos respondentes residia em Brasília, resultando em uma amostra pouco heterogênea. Novos estudos utilizando a escala de comportamento inovador devem ser realizados com amostras maiores, que contemplem trabalhadores do setor público e privado de diferentes regiões do país.

Recomenda-se que pesquisas futuras na área de inovação considerarem o aspecto individual e utilizem a escala, realizando análises psicométricas para que a os indícios de validade se tornem mais robustos e permitindo que a escala possa ser aprimorada. Além disso, recomenda-se que escala seja aplicada não apenas com os trabalhadores, mas também concomitantemente com seus supervisores e colegas de trabalho para que o viés envolvendo pesquisas autorrelato possa ser atenuado.

Referências

- Anderson, N., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. 2004. The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 147-173. <https://doi.org/10.1002/job.236>
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2010). Weighted least squares estimation with missing data. *Mplus Technical Appendix*, 1-10.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. The Guilford Press.
- Bunce, D., & West, M. A. (1995). Self perceptions and perceptions of group climate as predictors of individual innovation at work. *Applied Psychology*, 44(3), 199-215.
- Chen, C. and Huang, J. (2009). Strategic human resource practices and innovative performance: the mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, 62 (1), 104-114. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.11.016>
- Contreras, F., Espinosa, J., Dornberger, U., & Acosta, Y. A. C. (2017). Leadership and employees' innovative work behavior: Test of a mediation and moderation model. *Asian Social Science*, 13(9), 9–25. <https://doi.org/10.5539/ass.v13n9p9>
- De Jong, J.P.J. & den Hartog, D.N. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behavior and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318–330. <https://doi.org/10.1111/caim.12079>
- Dorenbosch, L., Engen, MLV, & Verhagen, M. (2005). Inovação no trabalho: o impacto do design do trabalho e da gestão de recursos humanos por meio da propriedade da produção. *Criatividade e gestão da inovação*, 14 (2), 129-141.

- Eisenhardt, K. & Martin, J., (2000). Dynamic capabilities: what are they? *Strategic Management Journal*, 21(10/11), 1105-1122. [https://doi.org/10.1002/1097-0266\(200010/11\)21:10/11<1105::AID-SMJ133>3.0.CO;2-E](https://doi.org/10.1002/1097-0266(200010/11)21:10/11<1105::AID-SMJ133>3.0.CO;2-E)
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva U. (2018). Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 78, 762-780. <https://doi.org/10.1177/0013164417719308>
- Fu, N., Flood, P. C., Bosak, J., Morris, T., & O'Regan, P. (2015). How do high performance work systems influence organizational innovation in professional service firms?. *Employee Relations*.
- González-Romá, V. (2008). La innovación en los equipos de trabajo. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 32-40. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829105.pdf>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed.). Pearson New International.
- Hernández-Nieto, R. A. (2002). *Contributions to Statistical Analysis*. Universidad de Los Andes.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73, 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Janssen, O. (2001). Fairness perception as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 44, 1039-1050. <https://doi.org/10.5465/3069447>
- Janssen, O., van de Vliert, E., & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A Special Issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 129-145. <https://doi.org/10.1002/job.242>
- Jena, L.K., Memon, N.Z. (2018). Does Workplace Flexibility Usher Innovation? A Moderated Mediation Model on the Enablers of Innovative Workplace Behavior. *Glob J Flex Syst Manag*, 19, 5-17. <https://doi.org/10.1007/s40171-017-0170-8>
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability*, 9(2), 1-16. <https://doi.org/10.3390/su9020205>
- Liu, Z., Ge, L., & Peng, W. (2016). How organizational tenure affects innovative behavior?: The role of culture difference and status determinants. *Nankai Business Review International*, 7(1), 99-126. <https://doi.org/10.1108/NBRI-01-2016-0001>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2010). *Mplus: Statistical analysis with latent variables. User's guide*. Muthén & Muthén.
- Nakano, T. D. C., & Siqueira, L. G. G. (2012). Validez de contenido de la Gifted Rating Scale (versión escolar) para la población brasileña. *Avaliação Psicológica*, 11(1), 123-140. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712012000100012&lng=pt&nrm=iso
- Pasquali, L. (2011). *Análise fatorial para pesquisadores*. LabPAM.
- Prieto, I.M. and Pérez-Santana, M.P. (2014). Managing innovative work behavior: the role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184-208. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199>
- Reuvers, M., Van Engen, M. L., Vinkenburg, C. J., & Wilson-Evered, E. (2008). Transformational leadership and innovative work behaviour: Exploring the relevance of gender differences. *Creativity and Innovation Management*, 17(3), 227-244.
- Scott, S.G., & R.A. Bruce. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465. <https://doi.org/10.5465/256701>
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. 2004. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30, 933-958. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.007>

Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B.I. and Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: the mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100 (June), 67-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>

Shih, H. and Susanto, E. (2011). Is innovative behavior really good for the firm? Innovative work behavior, conflict with coworkers and turnover intention: moderating roles of perceived distributive fairness. *International Journal of Conflict Management*, 22(2), 111-130. <https://doi.org/10.1108/10444061111126666>

Souza, J. C., & Bruno-Faria, M.F. (2013). Processo de inovação no contexto organizacional: Uma análise de facilitadores e dificultadores. *Brazilian Business Review*, 10(3), 113-136. <https://doi.org/10.15728/bbr.2013.10.3.5>

Yidong, T., Xinxin, L. (2013). How Ethical Leadership Influence Employees' Innovative Work Behavior: A Perspective of Intrinsic Motivation. *Journal of Business Ethics*, 116, 441-455. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1455-7>

---***---

Gondim, Sonia - Carneiro, Laila - Moscon, Daniela - Morais, Franciane – Peixoto, Liana
sggondim@gmail.com - Universidade Federal de Uberlândia/ Universidade Federal da Bahia, Brasil

UN ANÁLISIS CRÍTICO DEL USO DE GRUPOS FOCALES EN LA INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA EN BRASIL

Resumen

Ha habido un aumento significativo en el uso de grupos focales en diferentes campos del conocimiento desde finales de la década de 1980 en Brasil y en todo el mundo. Nuestro objetivo en esta presentación es discutir críticamente el uso de grupos focales en la investigación empírica en Psicología brasileña en las últimas dos décadas.

Lo que se presentará se basa en un manuscrito enviado a un número especial dedicado íntegramente a las discusiones metodológicas en la investigación en Psicología. Nuestra preocupación fue contribuir a una discusión crítica sobre la difusión del uso metodológico, con el objetivo de mejorar el uso de técnicas de recolección de datos en Psicología responsable de producir conocimiento científico. Otra razón para escribir este manuscrito surgió del número significativo de referencias hechas a un artículo publicado por la primera autora en 2002 sobre los desafíos metodológicos del uso de grupos focales para orientar la investigación en Brasil.

Para lograr este objetivo, las autoras consultaron las bases de datos Scopus, Web of Science y Scielo, en las que identificamos 62 artículos en revistas nacionales del área que se encuentran entre los mejor evaluados por el organismo responsable de la evaluación nacional. Los principales contextos de uso de los grupos focales fueron el laboral, educativo, sanitario y social, con amplia diversidad teórica. Se concluye que ha habido un crecimiento expresivo de la técnica en la investigación en Psicología desde 2002, aunque existen debilidades en la descripción de los procedimientos de selección, composición de los grupos, número de participantes, guías para la conducción de los grupos, formas de análisis y presentación de resultados.

Uno de los retos metodológicos sigue siendo asegurar un mejor alineamiento entre objetivo, teoría y método para avanzar con calidad en el uso de grupos focales en la investigación en Psicología y ofrecer insumos para la mejora teórica y acciones prácticas de intervención. Esperamos que las contribuciones críticas realizadas en esta presentación puedan ayudar a orientar las decisiones metodológicas relacionadas con el uso de grupos focales en la investigación en el campo de la psicología y fortalecer la validez de los enfoques cualitativos de los fenómenos de interés.

Finalmente, concluimos que la lectura de los 62 artículos que relatan investigaciones empíricas que utilizaron grupos focales en los últimos veinte años permite corroborar el crecimiento expresivo y pulverizado de esta técnica/método en varias subáreas de la Psicología en el contexto brasileño. Fuimos testigos de algunos avances en cuanto a su ámbito de aplicación y en la generación de insumos, principalmente para la mejora de los procesos de trabajo, acciones en el campo de la salud y abordajes de problemas sociales urgentes. Sin embargo, identificamos algunas debilidades que deben ser observadas por quienes ven a los grupos focales como una herramienta esencial para producir conocimiento en estudios cualitativos. El mejor alineamiento entre objetivos, marco teórico, procedimientos metodológicos, incluyendo selección y composición de grupos, guion, formas de análisis y presentación de datos, incrementará las posibilidades de que los resultados de estos estudios sean considerados válidos y confiables en la comunidad científica y profesional, se le da su relevancia como herramienta de evaluación y planificación de acciones prácticas. Esperamos que los debates que impartimos puedan servir a investigadores y estudiantes de otros países de habla hispana para dialogar entre ellos sobre otras experiencias de uso más riguroso de los grupos focales.

---***---

Gondim, Sonia - Carneiro, Laila - Viego, Valentina - Rentería, Erico - Milec Cifuentes-Leiton, Diana - Moscon, Daniela - Ansoleaga, Elisa - Agullo, Estéban
sggondim@gmail.com - Universidade Federal de Uberlândia/ Universidade Federal da Bahia, Brasil

PROYECTO DIGITRAB: EFECTOS DE LA FLEXIBILIDAD EN EL TRABAJO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITALES EN CINCO PAÍSES IBEROAMERICANOS

Resumen

El trabajo que se presentará se basa en una investigación empírica que involucra a 5 países iberoamericanos cuyo manuscrito fue enviado a una revista internacional para futura publicación. Nuestro objetivo al presentarlo en el CIAPOT es poner a disposición de la comunidad científica sus principales resultados para ampliar el debate sobre las similitudes y especificidades de las plataformas digitales de intermediación en el intercambio de bienes, servicios y trabajo que se han vuelto aún más prevalentes. después de la pandemia de covid-19.

La Psicología Organizacional y del Trabajo (PTO) se dedica principalmente al estudio del trabajo como un tipo de actividad humana intencional destinada a transformar la realidad sustentada en una relación laboral estable, de largo plazo, a tiempo completo, con protección social y de derechos. Esta perspectiva, sin embargo, se ha mostrado cada vez más alejada de la realidad actual. Nuevos arreglos laborales surgen como resultado de cambios en las leyes laborales en varios países, la flexibilidad de la economía y la incorporación de nuevas tecnologías en la intermediación de trabajadores, usuarios/beneficiarios y empleadores/contratistas en el intercambio de bienes y servicios. La gig economy engloba este escenario caracterizado por trabajos temporales, contratos de corta duración y freelancers.

Las plataformas de intermediación digital han facilitado la expansión de ese escenario. El contrato de servicios de corta duración o por tareas, intermediado por apps instaladas en smartphones u ordenadores, ha crecido exponencialmente en los últimos años y se ha convertido en una alternativa para desempleados, subempleados o ávidos de encontrar alternativas para conciliar trabajo y familia.

Este estudio tuvo como objetivo caracterizar las configuraciones de trabajo basados en plataformas digitales en cuanto a sus grados de flexibilidad y sus efectos en el logro profesional, el equilibrio entre pros y contras, y la percepción de riesgo. Se realizó una encuesta con trabajadores de plataformas en Argentina, Brasil, Chile, Colombia y España (por ejemplo, transporte, cuidado y limpieza, producción de contenido y alquiler de viviendas). Participaron

dos mil cuarenta y ocho trabajadores contactados por redes sociales y sindicatos. Con base en el análisis factorial, proponemos un índice de flexibilidad que abarca cinco dimensiones (Acuerdo Contractual, Jornada Laboral, Lugar de Trabajo, Remuneración y Vinculación Sindical). Después de controlar las covariables, el índice de flexibilidad se utilizó en una regresión para medir sus efectos sobre el logro profesional, el balance de pros y contras y la percepción del riesgo. Los trabajadores digitales con los puntajes más altos de flexibilidad trabajan en el transporte y el comercio de bienes y servicios. La flexibilidad reduce la realización profesional cuando el trabajador accede a puestos de trabajo en plataforma por falta de alternativas.

A título de cierre destacamos que este estudio tuvo como objetivo principal caracterizar los grupos de digiworkers de cinco países iberoamericanos, diferenciándolos en sus grados de flexibilidad. Los resultados sugieren que hay más similitudes que diferencias en la percepción de los grupos de digiworkers en diferentes países, lo que apunta a un arreglo de trabajo que cruza fronteras geográficas. Uno de los principales resultados es que la flexibilidad se percibe con mayor intensidad entre quienes trabajan en el comercio de bienes y servicios (alquiler o venta de productos) y en el sector del transporte (personas y productos). Ambos representan polos opuestos de digiworkers. El primer grupo engloba a quienes tienen un bien o servicio que quieren ofrecer y utilizan la plataforma para intermediar su negocio. Posiblemente se encuentren en una situación un poco más ventajosa. El segundo grupo lo componen quienes ofrecen su mano de obra, con más riesgos de ser explotados por su bajo poder de negociación con los dueños o administradores de la plataforma. En resumen, los colectivos digiworkers oscilan entre la autonomía y la subordinación a los dictados de las plataformas, aunque con estatus diferenciados.

---***---

Gray-Gariazzo, Nora - Martínez-Zelaya, Gonzalo - Bilbao Ramírez, Marian

nora.gray@uvm.cl - Escuela de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Viña del Mar, Chile

gonzalo.martinez@uvm.cl - Escuela de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Viña del Mar, Chile

mbilbao@uahurtado.cl - Facultad de Psicología, Universidad Alberto Hurtado, Chile

LA IMPORTANCIA DEL CURSO DE LA VIDA EN LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, TRABAJO Y SALUD (CHILE)*

Resumen

Las empresas deben superar múltiples desafíos en el camino de constituirse en organizaciones saludables. Tal como señala Carrión (2012), las organizaciones saludables se distinguen por “gestionar de forma activa la promoción de la salud de su personal, conservando el bienestar físico, mental y social del mismo en el más alto nivel” (p.1). En el ámbito de la promoción de la salud en el trabajo, las organizaciones tienen que lidiar con numerosos cambios y transformaciones. La diversidad existente al interior de empresas e instituciones se expresa día a día en una amplia gama de demandas para la gestión, puesto que conviven allí personas con distintas religiones, idiomas, culturas, sexo, diversidad funcional, etc.

Uno de los cambios que constituye un desafío relevante, para adecuar las herramientas con que se interviene en este campo, es el envejecimiento progresivo de la población trabajadora, lo cual conlleva lidiar con las necesidades de personas que están en etapas distintas de su vida. Resulta de particular interés avanzar en la investigación de cómo construir oportunidades para un envejecimiento saludable desde el punto de vista laboral, área del conocimiento que ya tiene algunos años de desarrollo en Europa, pero aún es incipiente en Latinoamérica. El caso de Chile ofrece una oportunidad de estudio atractiva, pues se encuentra en una etapa avanzada de cambios en la estructura de su población (Abusleme et al., 2014).

Las consecuencias de envejecer y seguir trabajando hasta edad avanzada son diversas. El envejecimiento se caracteriza por una suma de cambios estructurales y funcionales que surgen

a medida que aumenta la edad, produciendo, entre otras cosas, cambios en la capacidad física y en la disposición psicológica del sujeto, con diversas consecuencias en el ámbito laboral (Harper & Marcus, 2006; Muntaner et al., 2015). Estos cambios pueden percibirse progresivamente a partir de una edad relativamente temprana: la literatura discute si el concepto de 'trabajador mayor' debería definirse a partir de los 50 años o incluso antes (Viviani et al., 2021).

Sin embargo, en las empresas conviven actualmente distintas generaciones. La gestión de la edad (GE) implica la consideración de "los factores relacionados con la edad en la gestión diaria, incluidas la organización del trabajo y las distintas tareas, de manera que todas las personas, independientemente de su edad, se sientan capacitadas para cumplir [sus] objetivos personales y empresariales" (Ilmarinen, 2012, p.2). Siguiendo a autores como Fabisiak y Prokurat (2012), la gestión de la edad debería considerar a todos los rangos etarios y no solamente preocuparse de las personas de edad más avanzada. De allí que incorporar estrategias que involucren una perspectiva de curso de vida en esta materia.

El presente estudio ha pretendido avanzar en el conocimiento sobre el bienestar subjetivo de los trabajadores en Chile a partir del análisis de la única encuesta sobre condiciones de trabajo y salud realizada hasta la fecha por el Ministerio de Salud en el país.

Se desarrolló un análisis secundario de datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud – ENETS. El total de trabajadores encuestados fue de 9503. Para efectos de este estudio se seleccionó solamente a los trabajadores que estaban ocupados a la fecha de la aplicación de la encuesta, correspondientes a un n= 8354. La composición de la muestra fue de un 64.6 % de hombres y un 35.4% mujeres, que vive mayoritariamente en zonas urbanas (82.4%). La edad promedio fue de 43.97 (DS 13,36) años en hombres y de 42.02 años (DS 12,33) en mujeres. Se agruparon a las personas en 5 rangos de edad: menores de 30 años, de 31 a 40 años, de 41 a 50 años, de 51 a 60 años y 61 y más años.

Se analizó una sub-escala incluida en la ENETS sobre bienestar subjetivo que indaga respecto a diversos aspectos de satisfacción con la vida: cantidad de dinero, nivel de endeudamiento, trabajo, relación de pareja, vida familiar, diversión, condición física y mental. Se realizó un análisis factorial exploratorio y confirmatorio.

Para todos los rangos de edad, el aspecto con mayor peso es el bienestar mental emocional, lo cual sugiere que se debería considerar como una variable transversal en la construcción de medidas que, desde la empresa u organización, apunten a promover una mejor percepción de satisfacción con la vida en sus trabajadores y trabajadoras.

El análisis factorial confirmatorio que se llevó a cabo permitió ratificar la existencia de modelos diferentes a la base de la subescala de Satisfacción con distintos aspectos de la vida del Módulo de Calidad de Vida de la ENETS que ajustan para los distintos rangos de edad. Para 4 de los 5 rangos de edad se pudo identificar una estructura unifactorial. Sin embargo, para el rango de los menores de 30 años se identificaron dos factores, uno relacionado con 'bienestar psico-físico' y otro con 'bienestar material'. Dicho de otro modo, en las distintas etapas de la vida productiva existirían distintas prioridades al evaluar la satisfacción con la vida.

Se concluye que una gestión de personas alineada con una perspectiva de organizaciones saludables que incorpore como variable la edad debería considerar ajustes y énfasis distintos para los grupos etarios diversos al interior de las empresas.

Referencias

Abusleme, M. T., Arnold, M., González, F., Guajardo, G., Lagos, R., Massad, C., Sir, H., Thumala, D., Urquiza, A. (2014). *Inclusión y exclusión social de las personas mayores en Chile*. Ediciones Servicio Nacional del Adulto Mayor.

Carrión, MA. (2012). Organizaciones saludables en tiempo de crisis. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 2(1), 1-2.

Fabisiak, J., & Prokurat, S. (2012). Age management as a tool for the demographic decline in the 21st century: an overview of its characteristics. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation (JEMI)*, 8(4), 83-96. <https://doi.org/10.7341/2012846>

Harper, S., & Marcus, S. (2006). Age-related capacity decline: a review of some workplace implications. *Ageing Horizons*, 5, 20-30.

Ilmarinen, J. (2012). *Promoting active ageing in the workplace*. <https://osha.europa.eu/>

Muntaner, C., Van Dussen, D. J., Li, Y., Zimmerman, S., Chung, H., & Benach, J. (2006). Work organization, economic inequality, and depression among nursing assistants: a multilevel modeling approach 1, 2. *Psychological Reports*, 98(2), 585-601. <https://doi.org/10.2466/pr0.98.2.585-601>

Viviani, C. A., Bravo, G., Lavallière, M., Arezes, P. M., Martínez, M., Dianat, I., Bragança, S., & Castellucci, H. I. (2021). Productivity in older versus younger workers: A systematic literature review. *Work (Reading, Mass.)*, 68(3), 577–618. <https://doi.org/10.3233/WOR-203396>

*Esta presentación se basa en un artículo publicado recientemente: Gray-Gariazzo N, Martínez-Zelaya G, Bilbao MA. (2023). Secondary Data Analysis of ENETS Survey: Different Age Workers have Different Priorities When Evaluating Life Satisfaction. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*. 60. <https://doi.org/10.1177/00469580231165867>

---***---

Guerra, Carlos - Sánchez, Julián

lic.carlosg531@gmail.com - Empresa Provincial de Energía de Córdoba, Argentina
licjulianisanchez@gmail.com - Empresa Provincial de Energía de Córdoba, Argentina

ANÁLISIS DE DATOS: UN RETO PARA UN EQUIPO DE SALUD MENTAL EN EL ÁMBITO ORGANIZACIONAL

PROGRAMAR PARA IDENTIFICAR PARTICULARIDADES Y DIMENSIONARLAS EN EL ÁMBITO ORGANIZACIONAL

Resumen

El análisis estadístico de datos es parte fundamental para una investigación, la cual tiene por objeto retratar una parte de la realidad observada. De esta manera todo estudio está constituido por diferentes componentes, que van desde la organización y sistematización de la información, como así también de la validación de los mismos en su ajuste a lo estudiado, lo cual permitirá realizar inferencias y definir respuestas eficaces. Este trabajo pretende evidenciar y mostrar en la práctica diaria dentro del contexto organizacional la importancia de implementar el estudio estadístico de la casuística a la hora de definir políticas de promoción y prevención en salud mental a través de los avances tecnológicos en el área.

En sus comienzos el CePSO surge como un área de Medicina Laboral, esto implicó, en nuestro caso, un marcado lineamiento asistencialista sin perspectiva organizacional. Fue a través del tiempo que fuimos tomando aportes de disciplinas orientadas a la salud ocupacional cobrando el equipo identidad propia transformándose en un área en sí misma.

Si bien en los orígenes partimos de una premisa individual asistencial y luego de este recorrido pudimos ir dimensionando a través de patrones organizacionales, provistos en parte por la Psicología Organizacional Positiva, elementos dentro la casuística que eran necesarios revalorizar y redimensionar desde una modalidad de registro que nos permitiera definir políticas e intervenciones salutogénicas.

Lo que en un inicio era un registro de tipo artesanal en planillas de cálculo con el correr de la experiencia y la formación en nuevas tecnologías que agilizan tanto la recopilación de datos como su sistematización, es que logramos definir variables operantes en el contexto laboral actual que nos permiten determinar niveles de evidencia fundamental para definir políticas institucionales saludables las que, vale mencionar, tienen un impacto en los niveles de

compromiso de los trabajadores lo cual es directamente proporcional a la productividad de una organización.

Fue un trabajo de muchos años organizar y sistematizar nuestra experiencia; aprender nuevos desarrollos tecnológicos para ir incorporando lo que hoy vemos reflejado en esta retrospectiva de 10 años.

Se tomaron aportes de los desarrollos teóricos de la Psicología Positiva y sus planteos sobre organizaciones saludables.

La Organización Internacional del Trabajo –OIT– (2005) calcula que las pérdidas debidas a indemnizaciones, días de trabajo perdidos, interrupciones de la producción, formación y reconversión profesional y gastos médicos, entre otros aspectos, representan el 4 por ciento del producto interno bruto (PIB) mundial (1.251.353 millones de dólares estadounidenses).

“...Aun estando físicamente en el trabajo puede producirse absentismo laboral.”

Pensar en cómo se desprende del análisis de datos la importancia de empezar a atender a este tipo de absentismo que hoy es poco registrado por las organizaciones y en ese sentido queda en una cifra negra que genera pérdidas económicas importantes.

Uno de los principales desafíos que tenemos a la hora de poder sistematizar los datos como equipo de salud mental, es que no hay programas o procedimientos parametrizados para dicha sistematización, estos los tuvimos que crear y desarrollar. A través de reuniones de equipo, de depurar la información en función del trabajo diario, se marcó cuál era el objetivo final.

Fue un trabajo de muchos años de armar la experiencia, aprender nuevos desarrollos y poder tener el tiempo y la amplitud para ir incorporando lo que hoy vemos reflejado en esta retrospectiva de 11 años. Hicimos un análisis de todas las intervenciones a través de entrevistas de admisión que se vienen realizando.

Una de las preguntas que nos hicimos a la hora de resaltar los datos fue: ¿Qué vamos a resaltar de las estadísticas para que favorezca para desarrollar políticas institucionales sustentadas por el trabajo que venimos realizando? De los números que llamaron la atención y de cuáles trazamos la intervención, en función de la necesidad qué fue surgiendo las admisiones y solicitudes de intervenciones.

Cuando hablamos de análisis de datos, lo tomamos como un estudio donde usamos la información en su estado natural, analizamos y extraemos esas ideas que nos son útiles para la toma de decisiones apropiada dentro del ámbito laboral. Nos referenciamos en este método para encontrar patrones o información relevante que sea útil en las intervenciones diarias.

Según su función el análisis puede ser:

- Descriptivo: ¿Qué acontece y a partir de qué momento? Permite extraer tendencias a partir de datos para describir lo que está aconteciendo o ya aconteció en un periodo específico.
- Diagnóstico: ¿Por qué pasó? Comparamos tendencias y buscamos correlaciones entre las variables y los resultados arrojados.
- Predictivo: ¿Que podría pasar? Combinamos la información histórica y en tiempo real, para prever los escenarios probables.
- Prescriptivo: ¿Qué se debe hacer ahora? El análisis prescriptivo considera todos los posibles factores y señala medidas a tomar.

Los cuatro tipos de análisis se usan en conjunto para crear un panorama completo que le permita a la empresa tomar decisiones saludables. Podemos ilustrarlo con una secuencia: consideramos la situación actual (descriptivo), cómo se llegó a ese momento (diagnóstico) y qué puede pasar en el futuro (predictivo) y, por último, planificamos estrategias de actuación (prescriptivo).

En términos metodológicos, podríamos encuadrar este trabajo como un enfoque cuantitativo, de corte exploratorio. Sin embargo, al ser una herramienta de uso diario que sirve para el

monitoreo de los datos en tiempo real, no se considera incluir este enfoque en términos metodológicos debido, a que, a aún, no cumple los pasos para una investigación de corte de publicación.

Nivel Descriptivo

Es importante aclarar que el CePSO es un área dentro de la EPEC, la cual asiste a los empleados durante su jornada, quienes pueden solicitar por diversas razones hacer una entrevista, consulta o capacitación/taller/diagnostico.

En función de esto, y de acuerdo a los datos recabados, se evidenció:

- Promedio cantidad de empleados dentro de los años que se hizo el registro = 3668
- Promedio trabajadores entrevistados por año = 187
- Porcentaje de entrevistados sobre promedio de la totalidad de la planta = 5,09%
- Porcentaje de entrevistas por cada empleado = 0,98
- Problemáticas laborales = 1307 casos
- Problemas de consumo = 464 casos
- Promedio problemáticas laborales en relación a cantidad de empleados (entrevistados)= 36,17%

Nivel Diagnóstico

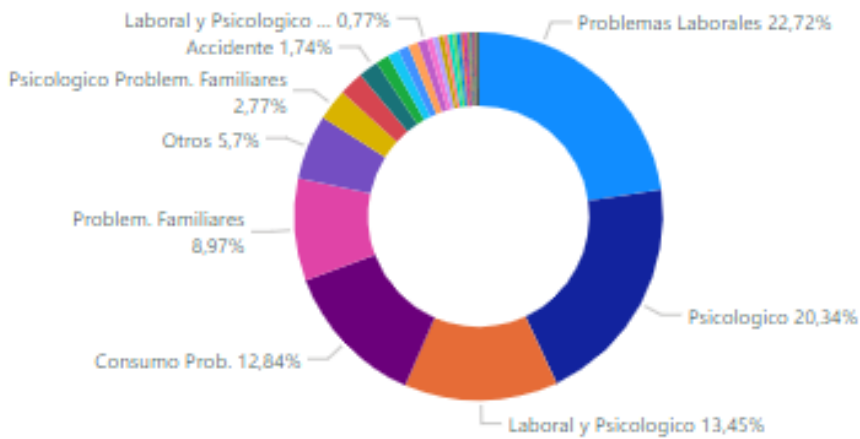
Principales motivos de consulta en entrevista de admisión: problemas de índoles psicológico, problemas relacionados al trabajo y problemáticas de consumo. A partir de los datos se considera que las problemáticas relacionadas a la salud mental de los trabajadores puede ser consecuencia de: condiciones laborales y gestión de personal.

Si hacemos una comparación prevalecen las problemáticas psicológicas/laborales por sobre problemáticas de consumo.

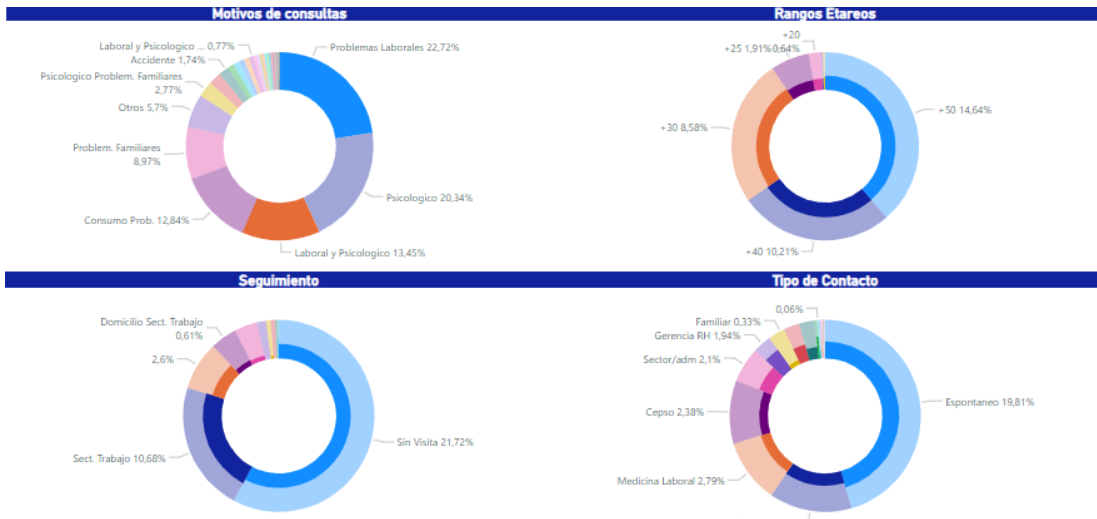


¿Promedio problemáticas laborales en relación a la casuística?

Motivos de consultas



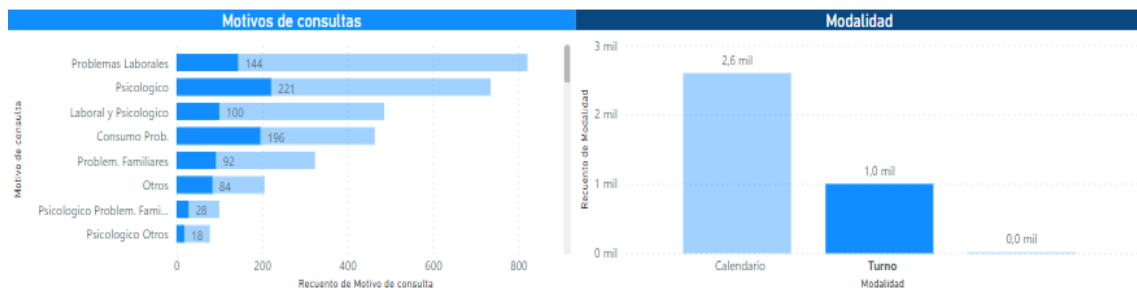
¿Promedio problemáticas laborales en los últimos 10 años?



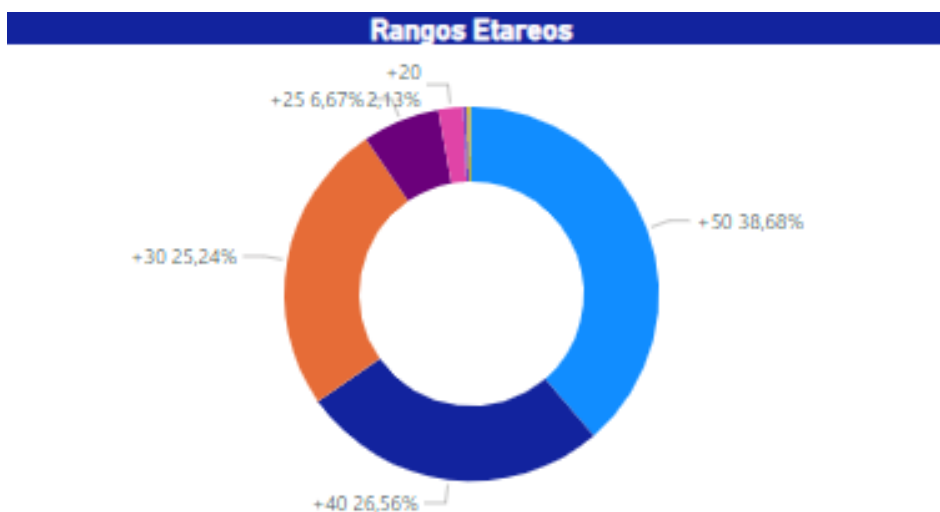
Predictivo

Estrés laboral: Observamos que tanto las Problemáticas psicológicas, las laborales como los diagnósticos duales, se pueden correlacionar con: estilos de administración de personal, determinadas modalidades de trabajo, políticas institucionales y la posibilidad de desarrollar una carrera profesional; es decir en el cómo repercuten e impactan en la salud del trabajador, en el equipo de trabajo, como así también en la capacidad de “producción”.

Condiciones laborales, modalidad de trabajo y políticas institucionales afectan a trabajadores que hacen turnos rotativos. Esto se ve reflejado en los índices de motivos de consulta: problemáticas psicológicas y problemáticas de consumo (estas últimas relacionadas a modalidad de trabajo y contexto socio cultural – por ejemplo: consumo excesivo de alcohol normalizado).

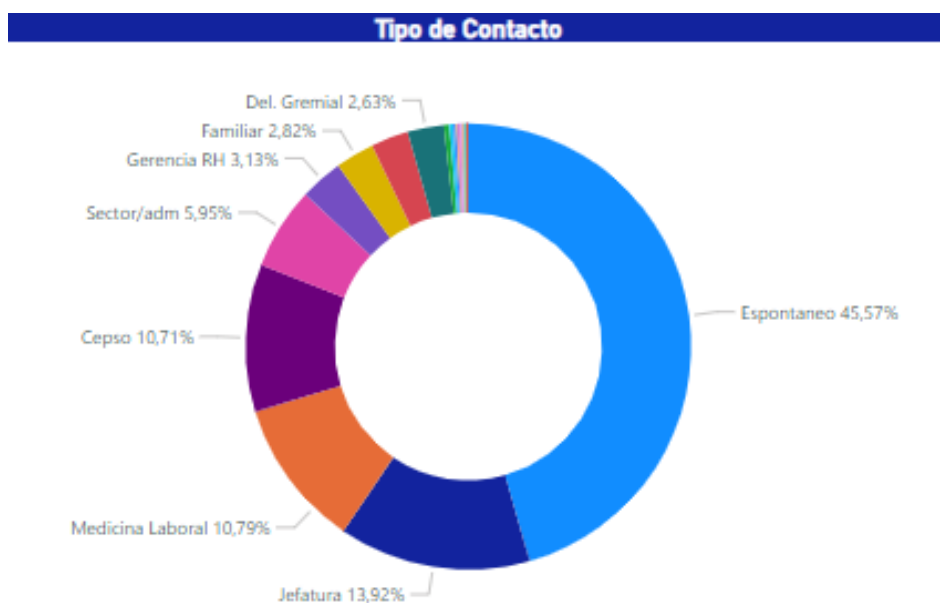


Rango etario: casi el 40% de los casos registrados tienen el siguiente perfil: +50 años de edad, asociado a problemáticas laborales y psicológicas, puede estar vinculado a la modalidad de trabajo, turnos rotativos, con riesgo y personal a cargo; este último dato no es menor, dado el lugar que ocupan dentro de las dinámicas institucionales estas personas, ya que se ha observado que las decisiones que estos deben tomar se ven obstaculizadas por variables políticas u organizacionales que no están sujetas a cuestiones técnicas propias de los sectores que ocupan.



Tipo de contacto: Observamos que la tendencia es que los trabajadores acuden principalmente de manera espontánea en segundo lugar derivados por sus respectivas jefaturas y/o medicina del trabajo y por último son casos captados en los seguimientos que realiza el CePSO en los sectores.

Los contactos realizados por el equipo del CePSO aumentaron en los años 2019, 2020 y 2021, lo cual puede deberse a una mirada de corte preventiva; asociada al trabajo que se viene realizando en los distintos sectores, tales como la incorporación de talleres y capacitaciones de sensibilización, cuyo objetivo es una intervención temprana (prevención de primer y según orden) de ciertas problemáticas.



Distribución de la demanda por mes: Se evidencia en enero un pico en las admisiones, se puede discernir que dicho pico está condicionado por variables tales como: cansancio, estrés de fin de

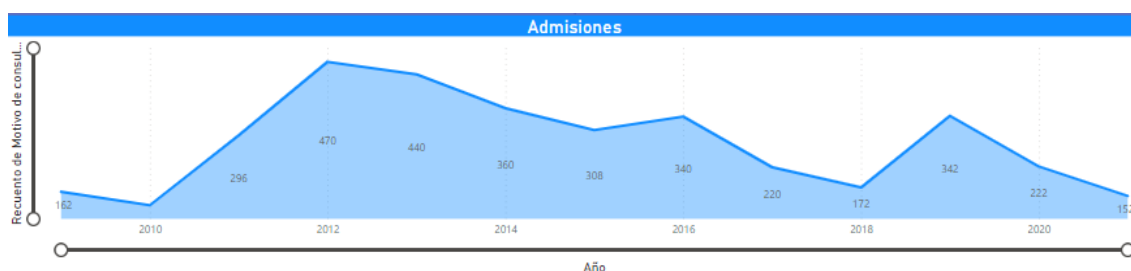
año y la posible sobre carga de trabajo por época de tormentas/lluvias (lo que implica mayor demanda de horas extras y trabajo de riesgo).

Luego, el volumen de primeras entrevistas aumenta de manera distintiva en marzo y en agosto. Esto podría estar asociado dificultades en la reincorporación del periodo vacacional.

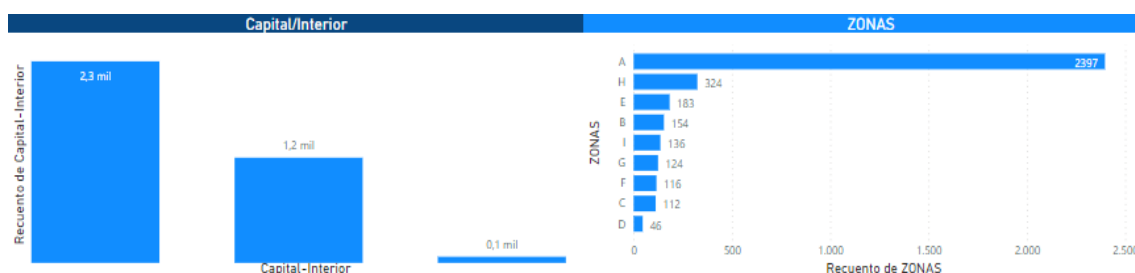


En el 2018 atravesamos un cambio de gestión a partir del cual detectamos una baja en la cantidad de admisiones desde la apertura del Centro Preventivo, lo que puede estar vinculado a: cambios instituciones, modificación de políticas de gestión, incertidumbre, temor, entre otros.

En 2020 a 2021 se puede tomar como causa del declive al aislamiento preventivo obligatorio decretado a nivel nacional por COVID. Es importante destacar que fue un proceso difícil reconfigurar el dispositivo de trabajo, lo cual implicó establecer nuevos canales de contacto con los trabajadores dentro de un espacio virtual sujeto a diferentes requerimientos tanto cognitivos como técnicos; todo lo cual redundó en un enlentecimiento de las acciones.

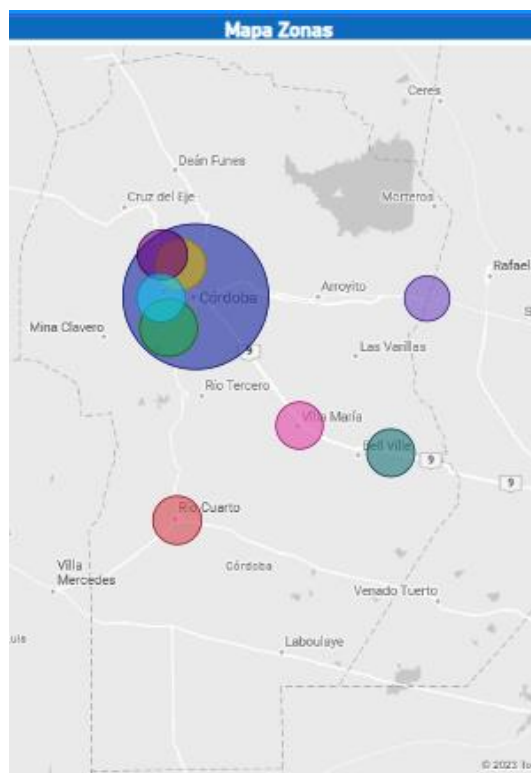


Disposición geográfica: Distinción capital – interior. La proximidad geográfica, facilita el traslado y la intervención a tiempo de la situación acontecida.



Se trabajó en hacer énfasis generar un trabajo preventivo para generar comunicación adecuada para contactarnos con los casos. Medidas a trabajar: generar espacios de sensibilización a través de talleres para mandos medios y sectores de trabajos. Entender las necesidades de cada sector en función de su ubicación geográfica, personal y acceso al edificio central.

Elaborar políticas de capacitación y taller de promoción



A partir de lo presentado podemos decir que el análisis de datos sobre las intervenciones realizadas, las casuísticas particulares y las tendencias relacionadas a fechas y zonas geográficas, nos han servido y nos sirven para: definir políticas institucionales saludables, implementar actividades de promoción y prevención, adecuar el dispositivo de intervención como también considerar la disponibilidad del equipo para cada etapa del año.

Dichos números son un reflejo de la experiencia, la casuística y la necesidad de tener dentro del ámbito organizacional un equipo abocado a la salud de las y los trabajadores. La importancia de porcentajes, como estos, respaldan y facilitan la toma de decisiones en mandos medios y gerenciales ya que es una forma de objetivar la casuística y/o problemática.

Consideramos, siguiendo las premisas que formaron parte en la constitución de este equipo, que el modelo de promoción/prevención, está respaldado y nutrido por los aportes y configuración que sugiere la Psicología Organizacional Positiva orientando las intervenciones tanto, al compromiso como a la motivación y autonomía de la persona en el ámbito laboral.

La importancia de darle herramientas al trabajador que le permitan posicionarse como un agente de cambio dentro de su realidad laboral, en donde pueda intervenir y sugerir ideas, aumentando la productividad bajo condiciones y un medio de ambiente de trabajo saludable. Se considera que en la medida que el trabajador sienta y tenga capacidad de control sobre su ambiente de trabajo, mayor y mejor será su nivel de compromiso para con la tarea y sus compañeros.

A su vez, entendemos que poder intervenir mediante estos informes en políticas institucionales que fortalezcan este vínculo trabajador – organización es tarea y rol fundamental de los profesionales del centro preventivo como psicólogos laborales. Lo que conlleva la responsabilidad de diseñar intervenciones sobre los canales de trabajo que estén disponibles y en caso de estar obstaculizados, arbitrar los medios para crearlos, generarlos y sostenerlos en el tiempo.

Referencias

Boada i Grau, J., de Diego Vallejo, R., Agulló Tomás, E., & Mañas Rodríguez, M. Á. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-218.

Cantanero, Albana (2023 06 01). *Qué es el análisis de datos: tipos, ejemplos y herramientas*. EBAC. Análisis de datos: qué es, tipos, herramientas, ejemplos y cómo hacerlo (ebac.mx).

Gómez, I. C., (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas Psychologica*, 6(1),105-113. ISSN: 1657-9267. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64760111>.

Palma S. Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista de la Facultad de Psicología U.R.P.* (vol. IX n.º 1); 1999.

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, (261), 109-138.

---***---

Guerrero Frausto, Carla Itzuri - Puente-Palacios, Katia
ci.guerrerofrausto@ugto.mx - Universidad de Brasilia, Brasil
katiapsto@gmail.com - Universidad de Brasilia, Brasil

DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA PERCEPCIÓN SUBJETIVA DE TRABAJO PRECARIO ENTRE BRASIL Y MÉXICO

Resumen

La precariedad laboral es un fenómeno que se manifiesta cada vez con más frecuencia y está presente en diversos ambientes contemporáneos. Dicho fenómeno carece de una definición concreta, sin embargo, es descrito como el constante deterioro de las condiciones laborales, lo que provoca una continua sensación de inseguridad y desprotección que coloca a los trabajadores en una posición de vulnerabilidad (Vejar, 2014). Cabe resaltar que el trabajo precario puede ser analizado desde dos perspectivas: la evaluación subjetiva y la objetiva (Bardasi & Francesconi, 2004). De esa manera el trabajo precario es caracterizado por aspectos subjetivos relativos a la experiencia del trabajador y que envuelven elementos como sensación de impotencia e insuficiencia de alternativas para ejercicio de poder, y objetivas, que son relativas a las condiciones concretas de trabajo como temporalidad, des empoderamiento, salario y derechos (Vives et al., 2015).

En relación al género, dentro de la literatura es posible encontrar evidencias científicas que mencionan que es un factor determinante y uno de los principales predictores del trabajo precario, tanto en la percepción subjetiva como objetiva, además de que existen estudios científicos que demuestran que el género femenino se ve más afectado por la precariedad laboral (Amable et al., 2001).

De acuerdo con lo mencionado anteriormente surge la necesidad de ahondar en el tema y traer evidencias actuales en relación a la percepción subjetiva de precariedad laboral de dos muestras de la población en diferentes países (México y Brasil), así como las diferencias que existen en relación al género en dos contextos diferentes. Así, fue definido como objetivo de este estudio la comparación de vivencias de trabajo precario entre hombres y mujeres, en muestras de trabajadores brasileños y mexicanos.

Para levantar los datos empíricos que permitieron realizar este estudio se utilizó una adaptación de la escala: "The Employment Precariousness Scale" (EPRES), elaborada originalmente por Vives et al. (2015), debidamente traducida y adaptada para uso en cada muestra. Dicho cuestionario está compuesto de 24 ítems, de los cuales 15 evalúan las dimensiones subjetivas del trabajo precario y 9 lo hacen objetivamente. En este caso se estará haciendo énfasis en la evaluación subjetiva que está compuesta de tres dimensiones: vulnerabilidad, percepción de suficiencia del salario y ejercicio de derechos. Los ítems de este cuestionario son respondidos en escala Likert de frecuencia, con 5 opciones de respuesta.

Además de estos datos, fueron recogidas informaciones socio funcionales a partir de las cuales fueron realizadas las comparaciones definidas en el objetivo de este estudio.

La recolección de datos se realizó de manera virtual, haciendo uso de la plataforma Survey Monkey y utilizando como principal medio de divulgación las redes sociales y contactos personales. La primera etapa de la colecta ocurrió en Brasil para posteriormente dar paso a la colecta en México.

Los análisis de datos fueron realizados en el software Jamovi, y la técnica utilizada fue test t para muestras independientes, ya que se tenía la finalidad de comparar los resultados obtenidos en relación a la percepción subjetiva de trabajo precario entre hombres y mujeres de dos muestras (México y Brasil).

Los principales hallazgos demostraron que en la muestra de datos levantados en México no existen diferencias por género en relación a la percepción subjetiva del trabajo precario, ya que los valores obtenidos en el test t no fueron significativos para ninguna de las tres dimensiones subjetivas (Ejercicio de derechos valor $p = 0,50$; Vulnerabilidad $p = 0,94$ y Salario $p = 0,99$) lo que demuestra que no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en la percepción subjetiva de trabajo precario, en la muestra mexicana.

Por otro lado, para la muestra brasileña se obtuvieron valores p que evidencian que existe diferencia en la percepción subjetiva de los individuos, dependiendo de su género, en relación a algunas dimensiones del trabajo precario (Vulnerabilidad $p = 0,05$ y Salario $p = 0,019$), lo que comprueba que hombres y mujeres vivencian el trabajo precario de manera diferente en Brasil en las cuestiones de vulnerabilidad y salario, mientras que los derechos son ejercidos equitativamente (Ejercicio de derechos valor $p = 0,49$). Dicho de otra manera, los resultados obtenidos revelan que, en el caso de los participantes brasileños de este estudio, el grupo de mujeres se percibe en mayor situación de vulnerabilidad laboral y también perciben que sus salarios difícilmente les permiten tener buenas condiciones de vida. Ya cuanto, a hacer uso de sus derechos, como tomar vacaciones, no se identificaron diferencias entre hombres y mujeres.

Los descubrimientos de este estudio deben ser analizados considerando las posibles explicaciones para las diferencias encontradas. Esto es, el hecho de no haber identificado diferencias significativas en la muestra de México, pero haber diferencias significativas en la muestra de Brasil. Para tanto, cabe analizar el perfil de los participantes de cada país. En el caso de la muestra mexicana, se trató de un grupo eminentemente joven (Mediana 29 años, Media aritmética = 30,7 DP = 6,9) y con estudios universitarios concluidos (60,9%). En el caso de la muestra brasileña, se contó con un grupo no tan joven (Mediana 37,6 años, Media aritmética = 37,0 DP = 9,96) y sin una concentración tan elevada de personas con estudios superiores (14,6%). A partir de esos datos es posible conjeturar que el perfil del participante, hombre o mujer, es un elemento de gran importancia para el tipo de vivencia que va a tener sobre sus condiciones de trabajo y, probablemente, también sobre el tipo de trabajo que posee.

Los resultados obtenidos indican que la manera en cómo los sujetos vivencian el trabajo precario varía dependiendo de la región, y también depende de otros factores como las características demográficas y educacionales de la muestra estudiada. Para alcanzar una mejor comprensión de ese fenómeno, es imprescindible que se continúen realizando estudios científicos que ayuden a identificar las características que influyen en la percepción subjetiva de los individuos en relación al trabajo precario.

Referencias

Amable, M., Benach, J., González, S. (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Arch Prev Riesgos Labor.* 4(4), 169-184. https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1281.

Bardasi, E., Francesconi, M. (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers. *Social Science & Medicine*, (58), 1671–1688. doi:10.1016/S0277-9536(03)00400-3

Vejar, J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*, (23), 147-168. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334695008>

Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F., Benach, J. (2015). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occup Environ Med.* (67), 548-555. doi:10.1136/oem.2009.048967

---***---

Guimarães Ferreira, Carla - Esteves de Oliveira, Lorena

carlagf@id.uff.br - Universidade Federal Fluminense, Brasil

lloris_88@hotmail.com - Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Brasil

ENFRAQUECIMENTO DO COLETIVO DOCENTE: SINDICATOS

Resumo

A captura da subjetividade pelo mundo do trabalho é um fenômeno pertinente ao capitalismo financeiro em que a vida pessoal e subjetiva é absorvida e dominada por seu trabalho. Isso se dá quando as exigências laborais são tão intensas que o sujeito sente como se estivesse perdendo sua identidade, tornando-se parte de uma cultura organizacional que prioriza o trabalho e a competitividade acima de tudo.

As autoras vêm trabalhando esta discussão sob diversas frentes. Este resumo se propõe a apresentar o assunto com base em um dos oito mecanismos de captura da subjetividade que uma de nós tem pesquisado e desenvolvido. Dentre os oito instrumentos – despolitização, intensificação do trabalho, omissão (o sujeito autocontido), lógica do empreendedor de si, subjetividades que reforçam o capital, tecnologia, produtivismo acadêmico e enfraquecimento do coletivo – o resumo focará neste último.

As autoras observam que este enfraquecimento do coletivo ocorre em diversas esferas, inclusive entre docentes. As universidades passaram a adotar uma cultura organizacional baseada na lógica do mercado, enfatizando a produtividade, a eficiência e o desempenho em detrimento do desenvolvimento do conhecimento e do debate crítico. Essa abordagem tem levado a uma crescente pressão sobre os professores para produzir mais em menos tempo e alcançar metas, o que tem contribuído para um individualismo exacerbado e enfraquecimento do coletivo docente. Além disso, a precarização e a flexibilização das relações de trabalho têm dificultado a organização coletiva e a defesa dos direitos trabalhistas; os sindicatos têm se esvaziado cada vez mais.

Como forma de assegurar que o capitalismo siga operando e que ideias e manifestações contrárias a ele sejam suprimidas, uma das estratégias do capital é enfraquecer o coletivo. Reuniões de trabalho são vistas como desnecessárias e, quando ocorrem, tornam-se espaços de brigas; diferentes setores de um mesmo local são situados em posições afastadas impedindo que se auxiliem e enfatizando práticas mais individualizadas (Scheinvar, 2014).

O abalo do coletivo é uma das estratégias capitalistas que ganhou força na década de 1990 no Brasil, após a reforma trabalhista da época – e incluía o enfraquecimento dos sindicatos. Desde então, segundo Ávila (2010), é preciso reconhecer que

novas possibilidades de condutas humanas, novos papéis e novas relações de trabalho caminham para a inibição da justiça social, da solidariedade e da tolerância, eliminando a possibilidade de reconhecimento e de prazer no trabalho e intensificando o sofrimento (p. 19).

A autora explica que a subjetividade de cada trabalhador passa a ser enredada pelo próprio capital e, ao se considerar o campo da educação, percebe-se que esse tem sofrido um

crescente processo de individualização em seu interior, em que as solidariedades baseadas numa identidade profissional e de classe são abolidas.

Dejours (2004) explica que, no âmbito do trabalho, um coletivo trata-se de um grupo de trabalhadores que firmam pactos entre si sob a forma de acordos normativos, tendo eles, entre outros propósitos, um objetivo social. Para o autor, a cooperação trata-se de um compromisso que é ao mesmo tempo técnico e social. Isto porque trabalhar não é somente produzir: é, também, e sempre, viver junto. Ele ainda aponta que o viver junto supõe a mobilização da vontade dos trabalhadores em conjurar os litígios ou os conflitos que possam surgir de desacordos entre eles no trabalho. E nos relembra que dar sua contribuição e seu consentimento em acordos normativos num coletivo implica a renúncia a uma parte do indivíduo em prol do favor do viver junto e da cooperação.

Um exemplo de coletivo muito forte, principalmente na época do capitalismo fordista, são os sindicatos. Inúmeras conquistas trabalhistas foram alcançadas através deles. Como forma de manutenção do capitalismo na contemporaneidade cabe então a este enfraquecê-los.

A fragilidade dos sindicatos é percebida há algum tempo. Cardoso (2015) relata que em 2013 foi convidado para compor uma mesa sobre sindicalismo, que tinha o provocador título “Para onde foram os sindicatos?”. O autor recorda que, na época, o governo brasileiro no poder há mais de 12 anos era oriundo de um partido com origem no movimento sindical; mas era como se os sindicatos brasileiros tivessem desaparecido da cena política e social do país. Estava explícito que o sindicalismo no Brasil vivia uma crise. Segundo ele, a ação sindical pode ser mensurada de várias maneiras, mas o indicador mais utilizado internacionalmente é a taxa de filiação sindical.

Em sua pesquisa, Cardoso (2015) aponta que os sindicatos existentes em 2001 declararam ao IBGE possuir 19 milhões de pessoas filiadas, enquanto em 2014 o número declarado foi de pouco mais de 8 milhões. Ele observou que entre a população assalariada adulta a taxa de filiação sindical caiu de 21% em 2006 para 16,6% em 2013 – a menor desde 1988. Para o autor (2015, p. 496), “essa queda recente coincide com o crescimento estrondoso do número de empregos formais de má qualidade”. A fragmentação das bases sindicais também foi outro ponto comprovado pelo autor.

Sguissardi e Silva Jr (2018) se perguntam “é possível (re)construir um sindicato que faça frente ao processo de trabalho intensificado e alienante nas IFES” (p. 265)? Os autores observam que os sindicatos sofreram transformações por conta das novas formas de controle e regulações por parte do Estado a ponto de, nesse processo, terem se aproximado do Estado. Sguissardi e Silva Jr (2018) notam que os docentes têm participado pouco do sindicato, bem como ele tem sido enfraquecido. Segundo eles, um dos motivos é as exigências de produtivismo e intensificação do trabalho, as quais impedem o docente de ter tempo e ânimo para reivindicar mudanças nas políticas educacionais.

Ainda de acordo com os autores, o sindicato docente, hoje, pouco discute as concepções de universidade, a dimensão da cientificidade reflexiva e não pragmática, a dimensão corporativo-econômica, e a concepção de universidade articulada a um projeto de país. Sguissardi e Silva Jr (2018) apresentam depoimentos de professores que dizem que os docentes mais novos não se filiam ao sindicato por serem “doutores produtivos” que não têm tempo para movimentos sindicais; que veem os sindicatos divididos; que se sentem inseguros sobre o papel e a importância das reuniões sindicais; que ao se dedicarem ao sindicato, não têm tempo para se qualificarem (fazer doutorado e pós-doutorado) e produzirem; e que muitas vezes se afastam do sindicato porque, atualmente, dentro da universidade, o sindicalista é visto como um sujeito chato, que é contra tudo. Por fim, os autores notam que a resistência a esse sistema produtivista atual pela via sindical se mostra frágil no presente e incerto no futuro.

Como ocorreu toda essa desvalorização dos sindicatos? Em um contexto histórico, Harvey (2014) nos relembra que o pós-modernismo de hoje difere do capitalismo que prevalecia em 1945. Contudo, Harvey (2014) explica que por trás de toda a rigidez fordista que predominava à época, estava uma configuração indomável e aparentemente fixa de poder político unido ao grande capital e aos grandes governos no que parecia, cada vez mais, uma defesa disfuncional

de interesses escusos, definidos de maneira tão estreita que acabaram por solapar a acumulação do capital, em 1973. Poder, indústria e Estado viram a crescente competição internacional combinada a baixas taxas de lucros corporativos e um processo inflacionário em aceleração derrubarem o fordismo.

Somado a isso, Harvey (2014) recapitula que toda tentativa de superar esse problema esbarrava na força aparentemente invencível do poder da classe trabalhadora, que temia perda de direitos e que reivindicava que o Estado investisse cada vez mais em gastos sociais.

Foi um período de muitas greves e problemas trabalhistas. A resposta do capitalismo e dos governos dos países centrais a essa situação deu início a um novo regime de acumulação, denominado "flexível" por Harvey (2014). O autor parte da premissa que o capital retomou sua margem de manobra e seu controle sobre o mercado de trabalho por meio de uma estratégia principal: precarizar as relações trabalhistas, com o estabelecimento de contratos temporários e subcontratações e, acrescento, enfraquecimento dos coletivos. Além disso, a prática do Estado de manter uma taxa "natural" de desemprego, ou seja, criar um exército de reserva de trabalho, incentiva os agentes econômicos e quebra os sindicatos.

Os sindicatos e as organizações classistas começaram a ter dificuldades de organizar os trabalhadores inseridos em subempregos. A organização coletiva do trabalho e as negociações sindicais passaram a ser retratadas como inimigas do mercado e da produtividade, como impeditivas da meritocracia, ou seja, como obstáculo à estruturação de uma hierarquia "natural" (e resignada) de vencedores e perdedores.

Cardoso (1999) traduz o pensamento capitalista sobre sindicatos e sua motivação para dispersá-los:

supondo a ausência de sindicatos e considerando o interesse econômico dos empresários por maximização de lucros, estes últimos agirão apenas segundo os incentivos ou obstáculos impostos pela lei, tendo em vista o poder de barganha dos trabalhadores individuais. Assim, sempre que a situação de mercado for desfavorável ao trabalhador, e por isso seu poder de barganha for reduzido, o empregador terá incentivos para não lhe pagar os direitos. Como o trabalhador tem medo de não encontrar emprego, caso seja demitido, dado que o mercado lhe é desfavorável, aceitará a exploração (p. 152).

Dejours (2004) afirma que a falta de construção de acordos normativos e de regras de trabalho decididas em conjunto aprofundam o individualismo e, por consequência, conduzem a reiterados conflitos que podem se tornar até mesmo violentos; de maneira que, em síntese, a própria ética propícia à vida no trabalho é esquecida. Neste momento, o trabalho gera, então, sofrimento, frustração, sentimento de injustiça e, eventualmente, patologias, inclusive mentais.

No Brasil, o sindicalismo entrou em queda na década de 1990, quando o neoliberalismo se fortificou no país. Cardoso (2015) relembra que, nos anos 1990, as negociações salariais tinham sido, quase sempre, desfavoráveis aos trabalhadores até mesmo para os sindicatos mais fortes do país. O autor aponta que o desemprego em alta, ameaça de migração por parte das empresas, reestruturação produtiva seguindo os programas de qualidade, flexibilização dos contratos de trabalho, crescimento da informalidade e desindustrialização da economia, entre outros fatores, reduziram o poder de barganha dos sindicatos.

Cardoso (1999) revela ainda uma associação entre saltos no ritmo de demissões e aumento de processos trabalhistas, a qual percebe ser oriunda do início da precarização de contratos laborais da época, de sua quebra, da falta de segurança trabalhista e do aumento do desemprego no país, dada a instabilidade da economia na época, que ora apresentava ciclos muito curtos de crescimento e ora de desaceleração. O autor realizou uma pesquisa na Justiça do Trabalho com documentos que datavam de 1931 e 1999. Ele verificou que o número de processos trabalhistas entre 1986 e 1997, saltava de menos de 850 mil processos para mais de 2 milhões, sendo a maioria, individuais.

Outro dado importante: o crescimento das demandas judiciais é inversamente proporcional ao número de participantes em movimentos grevistas. Conclusão: os trabalhadores se afastaram do sindicato e muitos processos deixaram de efetivar-se através da representação coletiva,

passando a ser mediados por advogados trabalhistas, tecnicizando-se, individualizando-se e esvaziando-se politicamente.

Frigotto (2014) explica que, desde os anos 1990 até hoje:

as forças sociais contra-hegemônicas do campo da luta dos trabalhadores, que se expressam em sindicatos, movimentos sociais, partidos e instituições, perderam ou arrefeceram a capacidade de pautar a agenda política. Avança, pelo caminho contrário, mediante a ideologia neoliberal e pós-moderna uma profunda despolitização e mascaramento dos conflitos (p. 69).

Na verdade, se observarmos com atenção, as novas configurações de trabalho precárias se assemelham aos empregos no período da Revolução Industrial, quando os trabalhadores não tinham direitos garantidos e eram submetidos à intensificação do trabalho. Entretanto, nesse período, a ação sindical era forte, hoje, tem-se como agravante o enfraquecimento dos sindicatos. Conforme Cardoso (1999), “a organização fordista do trabalho, principalmente industrial, fornecera o caldo de cultura para um sindicalismo com grande capacidade de articular identidades coletivas, de formular projetos abrangentes para amplas parcelas da população assalariada” (pp. 163-164).

Continua o autor: os sindicatos de massa negociavam condições muito semelhantes de trabalho e de vida para seus associados – essa era a imagem que se tinha de um sindicato –, isso foi abaixo na década de 1990. Um dos motivos, explica Cardoso (1999), é que, no centro do mercado de trabalho, os trabalhadores mais estáveis começaram a sofrer com o assédio dos “esquemas participativos de qualidade”, programas (japoneses) que se baseiam na lealdade do trabalhador à empresa e seus objetivos de produtividade e “qualidade”.

Conforme Alcadipani (2005), os discursos da qualidade nesta época eram mecanismos alteradores da cultura das organizações e, também, ferramentas de controle e imposição de disciplina das e nas organizações. Gaulejac (2020) explica que o ideal da empresa deve se tornar o do trabalhador, os valores da empresa devem ser semelhantes aos valores individuais do sujeito – os processos de captura do Ego, afirma o autor, são muito sofisticados! Continua Gaulejac (2020): “Eles operam um ‘ajustamento’ entre a ‘personalidade’ do trabalhador e as expectativas da organização” (p. 119). Sobre a nova configuração do trabalho, finda Cardoso (1999): a exigência empresarial por produtividade e “qualidade” compõe novos e não desprezíveis elementos de dissuasão da solidariedade sindical.

Mancebo (2010) resume o quadro exposto até agora: o capitalismo na sociedade contemporânea convoca a subjetividade do trabalhador para o centro dos processos de trabalho e propaga a “verdade” do ser maleável e polivalente, de ter horários indefinidos no trabalho, precariza vínculos trabalhistas, neutraliza a mobilização coletiva e aprofunda o individualismo.

É preciso que vençamos preconceitos que no momento pesam sobre as concepções da ação sindical e política (Dejours, 2004) e que reconstruamos os laços de solidariedade entre nossos pares. Se considerarmos a contribuição que a cooperação pode oferecer no âmbito individual e no social, será possível compreender por que é possível constituir-se uma solidariedade fundamental entre a experiência subjetiva do sujeito e a coletividade na perspectiva de favorecer às condições éticas do viver junto (Dejours, 2004).

Referências

Alcadipani, R. (2005). *Michel Foucault: Poder e Análise das Organizações*. Editora FGV.

Ávila, S. F. O. (2010). *Mercantilização do Ensino Superior: as consequências das mudanças produtivas para os docentes de ensino superior*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual do Rio de Janeiro-UERJ].

Cardoso, A. M. (1999). *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou?* Editora FGV.

Cardoso, A. M. (2015). Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. *Caderno CRH*, Salvador, 28(75), 493-510.

Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.

Frigotto, G. (2014). *A conjuntura atual do capitalismo e as mobilizações sociais: a educação pública como arena na luta de classes*. In: Orso, P. J.; Gonçalves, S. R.; Luz, P. P.; Anjos, A. L. S. (Orgs.). (1ª ed.) *Sociedade capitalista, educação e as lutas dos trabalhadores*. Editora Outras Expressões.

Gaulejac, V. (2020). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social* (8ª ed.). Editora Ideias e Letras.

Harvey, D. (2014). *Condição pós-moderna* (25ª ed). Edições Loyola.

Mancebo, D. (2010). *Subjetividade docente*. In: Oliveira, D.A.; Duarte, A. M. C.; Vieira, L. M. F. *DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente*. Edição UFMG/Faculdade de Educação. CDROM.

Guisardi, V.; Silva Jr, J. R. (2018). *O Trabalho intensificado nas federais: Pós-graduação e produtivismo acadêmico* (2ª ed). Navegando Publicações, 2018.

---***---

Gutierrez, Juan Matias

juanmsgutierrez@gmail.com - Universidad Nacional de San Luis, Argentina

TRAYECTORIAS Y PROYECTOS OCUPACIONALES EN TORNO AL CRYPTOTRADING

Resumen

El tema de esta presentación es comentar sobre lo hallado en referencia a las trayectorias y proyectos ocupacionales que surgen alrededor de la actividad de tradear criptomonedas. Los resultados se circunscriben dentro de una investigación con objetivos más amplios, iniciado en el 2021. Este proyecto tuvo como objetivo general aproximarse a la experiencia de tradear criptomonedas como actividad laboral subjetivante. Luego de analizar el contenido de diversas redes sociales y de llevar a cabo 20 entrevistas a personas dedicadas al cryptotrading (con diferentes niveles de compromiso y experiencia), se presentan aquí las características recurrentes en relación a las trayectorias ocupacionales alrededor de esta actividad.

Las criptomonedas, por un lado, han adquirido un creciente interés, sobre todo en quienes ya poseen conocimientos tecnológicos y financieros. Su popularización, por lo tanto, ha generado un aumento de la producción académica relacionada a este mercado y sus derivaciones como objeto de estudio (Johnson, y otros, 2023). Las repercusiones que alcanzan las cryptos y el aumento de su capitalización las lleva a ser una materia de debate y controversia tanto para los ámbitos económicos, políticos y sociales. Si bien la bibliografía centrada en las implicancias psicológicas es escasa, suele asociar a las criptomonedas y su comercio con problemas con el juego u otras características de índole negativa (Delfabbro, King, & Williams, 2021; Martin, Chrysochou, Strong, Wang, & Yao, 2022; Johnson, y otros, 2023).

El trading, por otro lado, no es una actividad que surja con las criptomonedas, sino que se origina en los mercados bursátiles tradicionales. Se denomina de esta manera, trading, a operar activos (en el caso del cryptotrading, criptomonedas) en los mercados para obtener ganancias sobre el capital invertido, ya sea mediante la compra/venta de activos o la utilización de instrumentos más complejos como derivados u opciones. En la actualidad, esta actividad se presenta como el camino para alcanzar la tan promocionada y anhelada libertad financiera (Rendón-Ordoñez, 2018).

Como si fuera poco en términos de ocupaciones atípicas, estos dos ámbitos (Criptomonedas y Trading) se integran y despliegan, actualmente, en plataformas de servicios cripto-financieros, mediante las cuales se realizan las distintas operativas. El cryptotrading se enmarca, por lo tanto, en lo que se denomina la plataformización del trabajo (Poell, Nieborg, & Van Dijck, 2019). La digitalización de la economía ha originado un capitalismo de plataformas, generando una gran variedad de actividades económicas y laborales (Srnicek, 2017). Las plataformas y sus

respectivas apps son facilitadoras e intermediarias entre los diferentes agentes involucrados, haciendo posible una relación laboral más directa pero también menos regulada (Madariaga, Buenadicha, Molina, & Ernst, 2019). De esta manera, criptomonedas, trading y plataformas sientan las condiciones para esta particular y novedosa alternativa laboral.

Se encontró que existen dos tipos de antecedentes que facilitan al cryptotrading como proyecto ocupacional. El primero proviene del interés por la tecnología y sus innovaciones. Por lo general, este interés se daba en personas que contaban con estudios formales de grado y/o empleos relacionados a la tecnología. Profesiones como ingenieros, programadores y desarrolladores de software contaban con una familiarización sobre “lo tecnológico”, que volvía a todo el “mundo crypto” como algo atractivo y no ajeno. Además, estas profesiones les daban un marco de estabilidad laboral e ingresos para capitalizar la inversión y aventurarse al desarrollo de esta actividad como una posible segunda ocupación o hobby. De esta manera, la aproximación a las criptomonedas podía surgir de la curiosidad por la innovación tecnológica y su propuesta ideológica de una economía descentralizada. Luego de obtener las primeras ganancias, se comienza a invertir y dedicar más tiempo y dinero a las complejidades de comprender y llevar adelante esta actividad.

En segundo lugar, la aproximación a las criptomonedas, se daba desde un inicio por la especulación financiera y su atractivo como activo de riesgo. Por lo general, estas personas venían de conocer y operar los mercados tradicionales por lo que el trading de cryptos era una simple diversificación, otro mercado para operar, así como los son las divisas, los commodities o las acciones. Para estas personas, la volatilidad y las posibles ganancias que se pueden generar con ella, vuelven al crypto un mercado más atractivo, enfocando y priorizando sus operaciones en este ámbito por sobre las otras alternativas más tradicionales.

El enfoque cualitativo de la investigación que se llevó adelante estuvo dado por el estudio de la subjetividad y la psicodinámica del trabajo, razón por la cual el abordaje buscó aproximarse al punto de vista de los protagonistas y qué movilizaba el cryptotrading como actividad cotidiana. Los resultados hallaron efectos subjetivos y subjetivantes comunes al trading tradicional, pero con características particulares como la volatilidad, la incertidumbre y la falta de un marco de regulaciones o seguridades. A pesar de ello, de las vivencias del riesgo y las dificultades planteadas, la actividad del cryptotrading les resulta un actividad desafiante y novedosa a la cual dedicarle tiempo y trabajo para dominarla. Esta percepción podía cobrar aún más relevancia en quienes contaban con un empleo estable pero monótono. Es cuando se plantea un compromiso e implicación personal con la actividad que se va integrando la misma a la rutina laboral cotidiana. Con la experiencia y aumento progresivo de las ganancias, se empieza a fantasear en algunos casos, a proyectar como realidad en otros, con el abandono del empleo actual o, incluso, el retiro anticipado. Esta posibilidad se observó que sufrió variaciones dependiendo de la euforia o pesimismo en el sentimiento de mercado.

En las trayectorias estudiadas se encontró que, en todos los casos, se vivencia un arco de experiencia necesario e ineludible al tradear. Aprender a operar en distintos momentos del mercado, más allá de los ciclos alcistas resulta fundamental. La vivencia de maduración requiere de un proceso de aprendizaje en el que las pérdidas económicas suelen ser significativas y necesarias, antes de pasar a la constancia y la rentabilidad que permita hacer de esta ocupación una opción económicamente factible y redituable. En todo este camino, el factor psicológico es muy importante para poder elaborar las frustraciones y no dejarse influenciar excesivamente por las emociones, ya sean negativas (como el miedo y el desánimo) o las positivas (como la euforia y la ambición).

Para finalizar, es importante resaltar la importancia de que las investigaciones de estas nuevas realidades ocupacionales y sus trayectorias, cuenten con la perspectiva de quienes las ejercen. Las aproximaciones sin estas voces, se observó que resultan en visiones distorsionadas, ya sea por prejuicios o reduccionismos a conceptos ya conocidos, o por idealizaciones frente al desconocimiento de las implicancias prácticas de su quehacer cotidiano.

Referencias

Delfabbro, P., King, D., & Williams, J. (2021). The psychology of cryptocurrency trading: Risk and protective factors. *Journal of behavioral addictions*, 10(2), 201–207. doi:10.1556/2006.2021.00037

Johnson, B., Co, S., Sun, T., Lim, C., Stjepanović, D., Leung, J., . . . Chan, G. (2023). Cryptocurrency trading and its associations with gambling and mental health: A scoping review. *Addictive Behaviors*, 136, 1-8. doi:10.1016/j.addbeh.2022.107504

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C. (2019). *Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* Buenos Aires: CIPPEC-BID - OIT. Obtenido de https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Econom%C3%ADa_de_plataformas_y_empleo_C%C3%B3mo_es_trabajar_para_una_app_en_Argentina_Resumen_ejecutivo_es_es.pdf

Martin, B., Chrysochou, P., Strong, C., Wang, D., & Yao, J. (Abril de 2022). Dark personalities and Bitcoin®: The influence of the Dark Tetrad on cryptocurrency attitude and buying intention. *Personality and Individual Differences*, 188, 1-6. doi:10.1016/j.paid.2021.111453

Poell, T., Nieborg, D., & Van Dijck, J. (2019). Platformisation. *Internet Policy Review*, 8(4). doi:10.14763/2019.4.1425

Rendón-Ordoñez, R. (2018). El trading como alternativa de trabajo. *Revista Contexto*, 1-4.

Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

---***---

Hindrichs, Imke - Muciño Correa, Juan Pablo - Quezada Díaz, Belem - Becquer, Aime de la Hoz

imke.hindricsh@uaem.mx - Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

juan.mucinoc@uaem.mx - Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

belem@uaem.mx - Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

aime.delahozbec@uaem.edu.mx - Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

INVESTIGACIÓN Y COLABORACIÓN CON LA SOCIEDAD CIVIL COMO EMPOWERMENT ORGANIZATIVO PARA EL CAMBIO SOCIAL

Resumen

Hace cuatro años fundamos nuestro programa de investigación “Economía Solidaria y Trabajo Informal” (ESTI) en el Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

Nos hemos integrado al equipo como investigadora/es, profesora/es y/o doctorantes con formación en psicología, pero con diferentes orígenes académicos (Cuba, Italia y México), especializaciones y experiencias: psicología de las organizaciones y comunitaria, factores psicosociales en el trabajo, contabilidad, estudios de género, cultura organizativa, movimientos sociales, sociedad civil, cultura de paz, informalidad, entre otros. Desde esta diversidad compartimos el ideal de que la investigación y acción en psicología deberían contribuir al cambio y la justicia social, manteniendo el compromiso con grupos vulnerados y alternativas emergentes, superando fronteras intra e interdisciplinarias.

Una referencia teórica y sociopolítica que da cobertura a este ideal es la del empowerment o empoderamiento organizativo en la propuesta de Peterson y Zimmerman (2004) y su integración ecológica de Silva y Martínez (2004). Como resaltan estas últimas autoras, el empowerment refiere al mismo tiempo a un valor para la intervención psicosocial y comunitaria, que considera a las y los expertos como colaboradores de personas capaces, así como a un proceso psicosocial (cognitivo, afectivo y comportamental) y resultado posible en diferentes niveles (individual, organizativo y comunitario), donde cada nivel social representa un contexto más o menos empoderador para su nivel inferior y/o un grupo empoderado con voz e influencia en su nivel superior. Peterson y Zimmerman (2004) diferencian entre el empowerment intra, inter y extraorganizativo, como red de interacciones dentro, entre y en el contexto de las organizaciones.

A partir de este marco, para poder aspirar a la posibilidad de cumplir con nuestros ideales, consideramos esenciales a las relaciones de las instituciones académicas con la Economía Social y Solidaria (ESS) y Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), sean estas formalizadas (fundaciones, asociaciones, cooperativas, entre otras) o informales, como colectivos y grupos autoorganizados y de base.

En nuestras experiencias previas como profesionistas y activistas, este tipo de organizaciones fueron aliados y puestos de trabajo en ciertos momentos, así como participantes para nuestros intereses de investigaciones en otros. En nuestro programa de investigación ESTI las consideramos definitivamente en ambos sentidos: compañeras en alianzas para alcanzar objetivos compartidos, así como grupos de interés para y necesidad de investigación psicosocial. Reconocemos acá el llamado nada nuevo de trabajar CON y no investigar A o SOBRE participantes de investigación (véase Lieberman, 1986; García, 2020) como invitación a la reciprocidad mutua entre personas, grupos y actores sociales, para atender también el llamado a un “poder con” y “entre” y no “sobre” las y los demás, desde una perspectiva feminista del empowerment (Rowlands, 1995).

Nuestras referencias metodológicas para trabajar con estos grupos y organizaciones es por lo tanto la Investigación Acción Participativa (IAP), en un intento de integrar y poner en comunicación la tradición latinoamericana de militancia socio-comunitaria (p.ej. Fals-Borda y Rodríguez-Brando, 1991) con aprendizajes más europeos y estadounidenses orientados en las organizaciones (p.ej. Whyte, 1991).

Especialmente para la colaboración entre actores académicos y sociales, el diálogo entre estas tradiciones invita a considerar las implicaciones y posibles problemáticas de tales intentos, como lo remarcó ya Brown (1993) y más recientemente, para una “Investigación Acción Transdisciplinaria”, Stokols (2006):

- Diferencias y conflictos ideológicos entre actores con respecto a valores, fines políticos, agendas y propósitos.
- Diferencias de estatus y poder, acompañado por prejuicios e imaginarios estereotipados recíprocos entre sectores y aliados.
- Diferencias y desequilibrio de tiempo y recursos dedicados a los proyectos comunes por parte de los actores involucrados.
- Necesidad de dedicación de tiempo y recursos a la coordinación de las colaboraciones.

Ambos autores proponen acciones prácticas y reflexiones críticas para superar, contrabalancear o gestionar estos aspectos, insistiendo en el diálogo, la comunicación, la representación, el explicitar, la solidaridad y el respeto y reconocimiento recíprocos. Consideramos además que una aproximación etnográfica a las culturas organizacionales involucradas en nuestras colaboraciones podría ayudar para identificar los presupuestos básicos que orientan a las posiciones de cada actor (Schein, 1984; Mariño, 2006; Berraquero-Díaz, Maya-Rodríguez y Escalera, 2016), así como reconocer las especificidades y paradojas propias de cada sector, como articulado por ejemplo para organizaciones no lucrativas italianas por Converso y Piccardo (2003) o para OSC mexicanas por Girardo (2010), actualizado por Hindrichs, Converso y Girardo (2017):

- Centralidad de las relaciones humanas entre miembros y con beneficiarios.
- Trabajo motivador, significativo y participativo, pero también estresante, totalizante, pobremente remunerado y con pocos derechos laborales.
- Liderazgos y administraciones democráticas y cercanas, que sin embargo se vuelven a menudo burocráticos y no siempre funcionales.
- Colaboración en redes con otras organizaciones, pero también relaciones conflictivas, especialmente con instituciones públicas y de gobierno (entre dependencia, antagonismo y falta de confianza).

Reconocemos algunas de estas peculiaridades también en nuestras experiencias en instituciones académicas prevalentemente públicas, donde se agrega la tensión entre cercanías relacionales en departamentos o unidades académicas y los aparatos burocráticos de los gobiernos universitarios. Sin embargo, creemos que precisamente la tradición reflexiva

de la investigación social (Tarrés, 2008) podría ayudarnos a los actores académicos no sólo en analizar estas especificidades, sino también de aprender de ellas.

Desde el equipo ESTI trabajamos en dos redes de colaboración, asumiendo desde nuestras capacidades especialmente el acompañamiento psicosocial de grupos y organizaciones de la ESS y OSC, así como la profundización de algunas experiencias especialmente femeninas en la recopilación de historias de vida y trayectorias laborales.

1. Una red interinstitucional de impulso a la ESS en nuestra región, que convoca instituciones académicas (públicas y privadas) desde variadas disciplinas (ciencias políticas y educativas, jurisprudencia, biología y psicología, entre otras), agrupaciones formales e informales de la ESS, OSC de desarrollo comunitario y un actor gubernamental para el desarrollo sustentable. En esta red, entre el 2021 y el 2023, como ESTI pudimos acompañar a grupos de productoras y productores de la ESS en tres diferentes espacios de talleres psicosociales basados en diagnósticos participativos, como reportado por Hindrichs y colaboradores (2022) y Hindrichs (2023), así como realizar unas veinte entrevistas a profundidad con mujeres integrantes de algunos de dichos grupos.

2. Una red de apoyo y colaboración entre colectivos y OSC de familiares de personas desaparecidas con activistas e investigadora/es solidaria/os desde diferentes campos del conocimiento (artes plásticas, dancísticas y audiovisuales, antropología forense y social, psicología social comunitaria y de las organizaciones, periodistas, etc.), que participan en los procesos de búsqueda (en fosas, panteones, hospitales y centros penitenciarios), en relación con las instancias gubernamentales. Las experiencias se inscriben a partir del acompañamiento psicosocial individual y grupal para fortalecer el bienestar comunitario y social de las familias organizadas en la búsqueda, específicamente en sus dinámicas organizativas y gestión de los conflictos emergentes.

En estas experiencias de colaboración e interacción entre la academia, la sociedad civil, la economía social y solidaria e instituciones públicas, reconocemos en las experiencias vividas las problemáticas, dilemas y peculiaridades antes mencionadas, así como viejos hábitos desde las relaciones de poder, manifestadas en las siguientes expresiones:

- Diferente participación e implicación en los proyectos y diferentes respuestas a demandas institucionales.
- Falta de confianza especialmente de las OSC y los grupos de la ESS hacia la academia desde la sospecha de “extractivismo académico” (Grosfoguel, 2016) y de ambos sectores hacia las instancias de gobierno, en una tensión entre sensación de abandono y sospecha de control y apropiación, especialmente en tiempos electorales.
- Actitudes paternalistas y hasta clasistas especialmente del sector académico y público hacia actores de la ESS.
- Conflictos entre individuos y grupos del mismo sector, desde actitudes competitivas entre productora/es de la ESS hasta tensiones metodológicas y de paradigmas epistemológicos entre diferentes investigadoras/es y disciplinas.

Desde nuestra formación en psicología, a veces estamos inmiscuidos en las conflictividades emergentes, a veces se nos llama para su gestión y mediación, a veces en cambio no se nos reconoce en absoluto. Si esto podría desanimar en ocasiones nuestras participaciones, realmente consideramos que de cualquier forma es necesario colaborar y crear este tipo de redes para poder realmente aportar a los cambios sociales y políticos tan necesarios en los tiempos actuales, reconociendo en este sentido la aspiración transdisciplinaria de nuestro centro de investigación: la investigación en general y la psicología en particular sí puede tener un impacto transformativo en la sociedad, pero nunca puede sola la investigación, ni la intervención psicológica y psicosocial.

Desde este posicionamiento, quisiéramos extender la propuesta de doble empowerment de Converso y Piccardo (2003). Estas autoras sostienen que especialmente organizaciones no lucrativas u OSC que persiguen el empowerment de otras y otros a un nivel extra-organizativo, necesitan de procesos intra-organizativos de empowerment para mantener coherencia psicosocial entre sus valores y su actuar. Compartiendo esta idea, quisiéramos añadir que la

investigación (¡y acción!) colaborativa y transdisciplinaria entre OSC, ESS e instituciones académicas a un nivel interorganizativo puede fomentar también el empowerment intraorganizativo, así como su contexto comunitario, reflejando por lo tanto un doble empowerment organizativo.

Referencias

Berraquero-Díaz, L., Maya-Rodríguez, F. & Escalera Reyes, F.J. (2016). La colaboración como condición: la etnografía participativa como oportunidad para la acción. *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, 71(1), 49-57.

Brown, L. D. (1993). Social change through collective reflection with Asian nongovernmental development organizations. *Human relations*, 46(2), 249-273.

Converso, D., & Piccardo, C. (2003). *Il profitto dell'empowerment, formazione e sviluppo organizzativo nelle imprese non profit*. Raffaello Cortina.

Fals-Borda, O., & Rodrigues-Brando, C. (1991). *Investigación Acción Participativa*. Instituto del Hombre-Ediciones de la Banda Oriental.

García Soto, R. (2020). ¿Qué pasa cuando dejamos de observar y nos ponemos a participar? Reflexiones en torno a la "observación-participante" desde una investigación comprometida. En A. Álvarez Veinguer, A. Arribas Lozano y G. Dietz (Eds.), *Investigaciones en movimiento: etnografías colaborativas, feministas y decoloniales* (pp. 385-410). CLACSO.

Girardo, C. (2010). *El trabajo y sus peculiaridades en las organizaciones de la sociedad civil en México*. El Colegio Mexiquense.

Grosfoguel, R. (2016). Do «extrativismo económico» ao «extrativismo epistêmico» e «extrativismo ontológico»: uma forma destrutiva de conhecer, ser e estar no mundo. *Tabula rasa*, (24), 123-143.

Hindrichs, I. (2023, 8 de mayo). ¿En qué puede apoyar la psicología social y organizacional para impulsar la Economía Social y Solidaria? *La Jornada Morelos*. <https://www.lajornadamorelos.mx/opinion/en-que-puede-apoyar-la-psicologia-social-y-organizacional-para-impulsar-la-economia-social-y-solidaria/>

Hindrichs, I., Converso, D., & Girardo, C. (2017). Especificidades organizacionales y buenas prácticas en Organizaciones de la Sociedad Civil del Estado de Morelos (México). En L. F. Arias Galicia (Ed.), *Calidad de Vida en las Organizaciones, las Familias y la Sociedad* (pp. 391-407). UAEM / Juan Pablos Editor.

Hindrichs, I., Quezada Díaz, B., De la Hoz Becquer, A. M., Arias Reyes, J., & Muciño Correa, J. P. (2022). Resignificando metáforas de organizaciones en grupos de economía solidaria liderados por mujeres en Morelos (México). *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 6(13), 1-22.

Lieberman, A. (1986). Collaborative research: Working with, not working on. *Educational leadership*, 43(5), 28-32.

Mariño, G. (2006). *El diálogo en educación: Recapitulaciones sobre la construcción de una propuesta pedagógica*. Dimensión Educativa.

Peterson, N. A., & Zimmerman, M. A. (2004). Beyond the individual: Toward a nomological network of organizational empowerment. *American journal of community psychology*, 34(1-2), 129-145.

Rowlands, J. (1995). Empowerment examined. *Development in practice*, 5(2), 101-107.

Silva, C., & Martínez, M. L. (2004). Empoderamiento: proceso, nivel y contexto. *Psykhe (Santiago)*, 13(2), 29-39.

Schein, E. H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan management review*, 25(2), 3-16.

Stokols, D. (2006). Toward a science of transdisciplinary action research. *American journal of community psychology*, 38(1), 63-77.

Tarrés, M. L. (2008). Lo cualitativo como tradición. En M. L. Tarrés (Coord.), *Observar, escuchar y comprender: sobre la tradición cualitativa en la investigación social* (pp. 35-60). Editorial Porrúa/El Colegio de México/Flacso.

Whyte, W. F. (Ed.) (1991). *Participatory action research*. SAGE.

---***---

Kanan, Lilia Aparecida - Gotardo Armiliato, Kelli Aparecida - Yamaguchi, Cristina Keiko

lilia.kanan@gmail.com - Universidade do Planalto Catarinense, Brasil

kgotardo@uniplaclages.edu.br - Universidade do Planalto Catarinense, Brasil

cristinayamaguchi@uniplaclages.edu.br - Universidade do Planalto Catarinense, Brasil

EMPRESAS FAMILIARES, BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES E ESTILOS DE GESTÃO

Resumo

De acordo com Andrade, Grzybovski e Lima (2005), dentre as possibilidades, o estilo de gestão utilizado e o bem-estar do colaborador surgem como variáveis a serem sistematicamente estudadas e acompanhadas. Considerada a relevância das empresas familiares no contexto econômico e social de uma nação e a preocupação com o bem-estar no trabalho, uma vez que as pessoas passam boa parte de nossas vidas em atividades laborais, o presente estudo buscou analisar a correlação entre os estilos de gestão em empresas familiares e o bem-estar no trabalho de seus colaboradores. Apesar da relevância econômica, as empresas familiares, pelas características de constituição que envolvem membros da família e formas de gestão, são quase continuamente envolvidas por conflitos de interesses (Andrade; Grzybovski & Lima, 2005). Tais conflitos, certamente, podem estimular a sobrevivência e o crescimento da empresa, como também, a morte. O sucesso no esforço para mantê-la viva e eficaz dependerá diretamente do atendimento às expectativas dos sócios proprietários (gestores membros da família) e dos colaboradores (membros empregados). Todavia, parece ser inegável a importância das empresas familiares no desenvolvimento da economia nacional e internacional. Estudos apontam que mais de 60% dos postos de trabalhos são ofertados por empresas familiares, que, dentre as peculiaridades, prezam por gestão realizada pelo sócio fundador e a participação de familiares em cargos de chefia. A relevância de estarem atentos, estudar e conhecer o comportamento organizacional predominante nesse tipo de organização evolui especialmente nesta era em que os indicadores de adoecimento no trabalho mostram uma realidade um tanto indesejável ao empresário e familiares, ao colaborador e à sociedade em geral. Entende-se que o comportamento organizacional reflete o estilo de gestão adotado na organização, e que pode produzir consequências indesejáveis como pouca satisfação no trabalho, não envolvimento e comprometimento dos colaboradores que afetarão seu nível de bem-estar no trabalho. O presente estudo assumiu uma perspectiva interdisciplinar, tanto em sua concepção, quanto em suas áreas de abrangências. Se caracterizou como uma pesquisa aplicada, descritiva e de abordagem quantitativa; realizou-se um survey tendo como público-alvo estudantes que cursavam a sétima e oitava fases do curso de Administração das universidades do estado de Santa Catarina, trabalhadores ou ex-trabalhadores de empresas familiares. Obteve-se a participação de alunos de seis universidades de todas as mesorregiões de Santa Catarina. O número de instrumentos considerados válidos foi de 219. Os dados foram coletados por meio dos instrumentos: Escala de Avaliação de Estilo Gerencial – EAEG e o Inventário de Bem-Estar no Trabalho – IBET 13. Estes foram analisados com auxílio do software IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). O estudo foi registrado na Plataforma Brasil e encaminhado a Comitê de Ética em Pesquisa e aprovado sob o protocolo número 37217620.4.0000.5368. Os principais resultados evidenciam que quanto aos modelos de gestão adotados em empresas familiares o estilo de gestão orientada à “Tarefa” foi significativamente superior aos demais estilos, com 84,09% das respostas distribuídas no escore alto. O principal objetivo da liderança orientada para tarefas é garantir que pessoas, equipamentos e recursos sejam usados de forma eficaz para cumprir as metas organizacionais. As missões específicas de líderes orientados para tarefas incluem planejamento e organização de trabalhos, esclarecimento de metas de trabalho, monitoramento de tarefas e resolução de questões relacionadas ao trabalho (HUA, 2020). Líderes orientados para tarefas se concentram em promover uma relação de trabalho para o dia a dia entre gerentes e funcionários. Em particular, eles esclarecem as responsabilidades do

trabalho, atribuem tarefas, comunicam objetivos, definem prioridades e prazos, definem padrões de desempenho e explicam as regras, políticas e procedimentos relevantes. O segundo estilo predominante foi o situacional, com 71,12% das respostas distribuídas no escore alto. E por último com 69,46% das respostas concentradas no escore alto, o estilo de gestão orientada ao relacionamento. O comportamento do líder situacional é uma variável correlacionada à situação, e que o comportamento será moldado conforme o nível hierárquico, a dimensão da organização, a dependência de outras organizações, as situações de crise, o estado de maturidade da organização, as expectativas dos superiores, pares e seguidores, os procedimentos burocráticos, as políticas organizacionais, a (in)existência de recursos. Para examinar a satisfação, o envolvimento e o comprometimento organizacional afetivo dos participantes em relação ao trabalho que realizam, foi aplicado IBET 13, que permitiu constatar que para a maioria dos trabalhadores de empresas familiares no estado de Santa Catarina, segundo a percepção dos pesquisados, é alto o grau de concordância de que há compromisso e satisfação com o trabalho, 54,26% das respostas se concentram em escores alto. Contudo, a dimensão envolvimento com o trabalho apresentou 69,51% das respostas entre os escores baixo e médio, tais percentuais revelam que para a maioria dos trabalhadores de empresas familiares no estado de Santa Catarina o nível de envolvimento com o trabalho é baixo. De modo geral, os estilos de gestão orientados ao relacionamento e situacional são promotores de bem-estar positivo no trabalho. Ainda, que o estilo de gestão adotado pelos líderes e gestores tem relação com a promoção do bem-estar dos trabalhadores da organização. Dos resultados apurados e de todo o conhecimento construído durante a pesquisa, pode-se concluir, dentre outras descobertas, que o estilo de gestão adotado pelos líderes e gestores tem relação com a promoção do bem-estar dos trabalhadores da organização. Ficou perceptível que o bem-estar no trabalho tende a aumentar quando o estilo de gestão possui orientação ao relacionamento e situacional. Por fim, ressalta-se que as análises deste estudo não foram esgotadas, visto que os assuntos aqui discutidos “Estilos de Gestão” e “Bem-Estar no Trabalho” são dinâmicos e não foram esgotados no meio científico, e especificamente a associação entre os dois temas possuem poucos estudos, evidenciando um campo favorável à investigação.

Referências

- Andrade, D. M., Grzybovski, D., & de Lima, J. B. (2005). Aplicabilidade do “modelo dos três círculos” em empresas familiares brasileiras: Um estudo de caso. *Revista Eletrônica de Administração*, 11(5).
- Huynh, T. N., & Hua, N. T. A. (2020). The relationship between task-oriented leadership style, psychological capital, job satisfaction and organizational commitment: evidence from Vietnamese small and medium-sized enterprises. *Journal of Advances in Management Research*, 17(4), 583-604.

---***---

Kobal, Ligia - Cebey, María Carolina - Mandolesi, Melisa - Fabrizio, Juan - David, Carla
ligiakob@gmail.com - Instituto de Investigación, Universidad del Museo Social Argentino, Argentina
carocebey@gmail.com - Instituto de Investigación, Universidad del Museo Social Argentino, Argentina
melisamandolesi@gmail.com - Instituto de Investigación, Universidad del Museo Social Argentino, Argentina
jnfabrizio@outlook.com - Instituto de Investigación, Universidad del Museo Social Argentino, Argentina
carladavid.1996@gmail.com - Instituto de Investigación, Universidad del Museo Social Argentino, Argentina

CONSULTORÍA EN ARGENTINA: PERFIL Y ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL CONSULTOR

Resumen

Esta comunicación se enmarca en el Proyecto “La consultoría en Argentina. Estudio descriptivo sobre el perfil geográfico y demográfico del mercado de consultoría en Argentina (2022-2023)”, código FCE-IX/2022-007, dependiente de la Facultad de Ciencias Económicas y con sede en el Instituto de Investigación de la Universidad del Museo Social Argentino (UMSA).

El objetivo general de este proyecto es analizar el desarrollo y cómo se compone el mercado de consultoría en Argentina en 2022/2023. A tal fin, los objetivos específicos consisten en: Analizar el desarrollo y la consolidación de la consultoría en la historia de Argentina; caracterizar las empresas de consultoría en Argentina; y describir y analizar el perfil de los/as consultores/as en Argentina.

Señalado como uno de los sectores más dinámicos del mundo empresarial, las empresas de consultoría organizacional tienen gran protagonismo en el mercado de trabajo contemporáneo. Por un lado, se trata de un sector del que emergen muchos de los nuevos procesos, tecnologías y tendencias que se introducen en la vida organizacional; por otro, es una de las principales fuentes de influencia en los formatos que las organizaciones adquieren al reconfigurarse o iniciar procesos de transformación.

En las últimas décadas, el mercado global de consultoría se ha convertido en una industria multimillonaria. No solo ha crecido en tamaño, estatus y alcance internacional, sino que también ha pasado varios ciclos de actualización y profesionalización. Esto convierte al sector de consultoría en uno de los segmentos más desarrollados dentro de la industria de servicios profesionales.

Como herramienta para las organizaciones, los estudios de mercado constituyen un medio para generar un diferencial en un entorno empresarial extremadamente competitivo. A tal fin, se requieren indagaciones capaces de proveer datos relevantes para la satisfacción de necesidades tanto administrativas como académicas, motivo por el cual estudios como el que aquí se presentan contribuyen a consolidar una base a partir de la cual diagramar la planificación y el desarrollo de las empresas y de las personas que investigan (Cebey et al., 2023).

En términos metodológicos, se trata de un estudio bibliográfico, descriptivo y deductivo con enfoque metodológico cuali-cuantitativo. La investigación se efectúa sobre el recorte muestral de consultores y consultoras que se desempeñen en la actualidad o lo hayan hecho con anterioridad en Argentina. Se trata de personas trabajadoras en cualquier modalidad de relación laboral -relación de dependencia o no-, cuya cartera de clientes se circunscribe al territorio local, provincial, regional, nacional o internacional. Este grupo sociolaboral se aborda a partir de técnicas cuantitativas y cualitativas.

Para la aproximación cuantitativa, se elaboró un cuestionario ad-hoc autoadministrable en Google Forms. Los ítems contenidos fueron elaborados a partir del rastreo bibliográfico y documental existente sobre la temática, las áreas de vacancia encontradas, y los objetivos que guían esta indagación exploratoria. Para la dimensión cualitativa, se implementaron entrevistas semidirigidas a personas que desarrollan o han desarrollado actividad de consultoría; se utilizó la modalidad de muestra no probabilística denominada bola de nieve o snow-ball (Dewes, 2013; Vinuto, (2014) que delimita la muestra durante el proceso mismo de investigación, partiendo de referentes del mercado que se desempeñen o hayan desempeñado en aquellas con mayor antigüedad en el mercado, mayor nivel de status por cartera de clientes nacionales e internacionales, mayor nivel de facturación.

Para el desarrollo de la investigación se utiliza el método mixto y la triangulación concurrente, en la que se recopilan datos cuantitativos y cualitativos al mismo tiempo, y luego se comparan los datos para observar convergencias, divergencias o combinaciones (Creswell et al., 2007). Los datos cuantitativos fueron analizados utilizando procedimientos estadísticos descriptivos. Se utilizó el software Excel a tal fin. Los datos cualitativos se abordaron mediante análisis de contenido (Flick, 2007; Vázquez Sixto, 1996). Luego del análisis inicial de las entrevistas, se construyeron dominios temáticos y categóricos iniciales e intermedios, agrupando las respuestas por similitud de significados.

En esta comunicación se presentan resultados parciales construidos en base a: por un lado, los datos cuantitativos, en los que se analizan los perfiles de quienes realizan consultoría en Argentina con énfasis en la formación; y, por el otro, los datos cualitativos, en los que se revisan los ámbitos de actuación, la autonomía y la credibilidad de la figura de consultor/a en la actualidad.

Referencias

- Cebey, M.C; Kobal, L.; Mandolesi, M.; Fabrizio, J. & David, C. (2023). La consultoría en Argentina. Estudio descriptivo sobre el perfil geográfico y demográfico del mercado de consultoría en Argentina (2022-2023). Ponencia aprobada para ser presentada en el 16° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, "Nuevos y viejos desafíos para los trabajadores en América Latina. Escenario regional, reformas laborales y conflictos", de la Asociación Argentina de Estudios del Trabajo (ASET) los días 2 a 4 de agosto de 2023 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.
- Creswell, J. W., Clark, P., Gutmann, V. L., & Hanson, M. L. (2007). 7 An Expanded Typology for Classifying Mixed Methods Research Into Designs. In sage publications (pp. 209–240). Sage publications. https://us.corwin.com/sites/default/files/upm-binaries/19291_Chapter_7.pdf
- Dewes, J. O. (2013). Amostragem em Bola de Neve e Respondent-Driven Sampling: uma descrição dos métodos [Tese]. <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/93246/000915046.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flick, U. (2007). In'troducción a la investigación cualitativa (2nd ed.). Ediciones Morata.
- Vinuto, J. (2014, December 30). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa. *Tematicas*, 22(44), 203–220. <https://doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977>
- Vázquez Sixto, F. (1996). *El análisis de contenido temático. Objetivos y medios en la investigación psicosocial* (pp.47-70). Universitat Autònoma de Barcelona.

---***---

Launé, Vitor - Fagundes, Valckx - Barth, César - Dias, Thiago

Launevitor16@gmail.com - Universidade Federal do Pará, Brasil

vmsfagundes@gmail.com - Universidade Federal do Pará, Brasil

cesar.barth@gmail.com - Universidade Federal do Pará, Brasil

thiagodiascosta@gmail.com - Universidade Federal do Pará, Brasil

ANÁLISE COMPARATIVA DA PERCEPÇÃO DE SERVIDORES PCDS E NÃO PCDS SOBRE O CLIMA ORGANIZACIONAL EM HOSPITAIS UNIVERSITÁRIOS BRASILEIROS

Resumo

O clima organizacional, quando inserido no contexto público em hospitais universitários brasileiros, tornou-se uma das principais ferramentas de identificação do grau de satisfação e motivação de seus colaboradores. Quando a percepção do clima é tida de uma forma benéfica, há maior probabilidade e tendência de que o colaborador execute suas demandas de forma mais eficaz e satisfatória, além da diminuição de doenças de cunho psicológico. Por outro lado, quando a percepção do colaborador acerca do clima organizacional é tida de uma forma maléfica, nota-se uma tendência de atraso e/ou má execução de demandas a ele impostas, além da possibilidade de surgimento de doenças psicológicas mediante os estressores por ele identificados.

O conceito de "clima organizacional" é definido por apresentar diversas percepções de conjuntos de colaboradores acerca dos diferentes âmbitos presentes dentro de uma organização/instituição, aspectos estes que podem englobar uma série de fatores, políticas e critérios. Sendo assim, para a elaboração do constructo, leva-se em consideração o objetivo da coleta de informações e o acervo literário utilizado como referência e embasamento (Ehrhart et al., 2014; Schneider et al., 2013).

Para Chiavenato (2005), além do clima organizacional representar aspectos internos de uma organização/instituição, também está atrelado aos fatores psicológicos ligados às propriedades motivacionais presentes na cultura organizacional característica do âmbito de trabalho. A partir disso, o clima é composto pela qualidade do ambiente e como os

colaboradores da organização percebem isso, refletindo diretamente no comportamento dos mesmos dentro de suas respectivas áreas de atuação.

Mediante o contexto público, uma parcela extremamente significativa de pessoas com deficiência (PcDs) compõem a estrutura organizacional de diversos órgãos e instituições. O presente trabalho busca apresentar o recorte acerca da percepção do clima organizacional no viés de servidores PcDs e não PcDs em hospitais públicos universitários brasileiros. 2 M

Para conduzir a Pesquisa de Clima Organizacional da Ebserh, foi desenvolvido e validado um instrumento exclusivo para a sua realidade, de forma que todos os itens fossem direcionados e adaptados, considerando as características e demandas apresentadas pela organização.

O instrumento foi composto por duas partes. A primeira parte do questionário, composta por 90 itens, avaliou a percepção dos colaboradores sobre diferentes fatores organizacionais relacionados à Ebserh, sendo 75 questões referentes ao clima organizacional e 15 itens extras que avaliaram indicadores como satisfação dos colaboradores e intenção de rotatividade. A segunda parte incluiu questões relacionadas ao perfil sociodemográfico dos respondentes.

Antes da coleta de dados da pesquisa de clima organizacional, a aplicação de um instrumento piloto foi realizada com uma parcela dos hospitais. Com base nos resultados dessa aplicação, o instrumento para avaliação de clima organizacional foi revisado, passando por um procedimento de validação por meio da aplicação da análise fatorial exploratória.

Após a aplicação e validação do instrumento, o número de itens referentes ao clima organizacional teve uma redução de 75 para 58 itens. Esses itens foram agrupados em onze fatores: 1) Chefia/liderança; 2) Ambiente de trabalho, 3) Coesão ou suporte social; 4) Carga de trabalho; 5) Informação para realização do trabalho; 6) Reconhecimento; 7) Conflito no ambiente de trabalho; 8) Treinamento; 9) Percepção de justiça no ambiente de trabalho; 10) Orientação para qualidade e; 11) Saúde e segurança no trabalho.

Adicionalmente, as medidas de nível individual foram reduzidas de 14 para 11 itens.

Essas medidas avaliaram a satisfação, a atuação como preceptor e a intenção de rotatividade dos colaboradores.

Após a fase de coleta de dados, os itens foram agrupados em fatores por temática, dos quais foram calculadas as médias das respostas de cada grupo por meio da conversão da escala Likert de frequência em uma escala numérica, onde "Discordo totalmente" assumiu valor de -2; "Discordo parcialmente" assumiu valor de -1; "Não concordo nem discordo" assumiu valor de 0; "Concordo parcialmente" assumiu valor de +1; e "Concordo totalmente" assumiu o valor de +2. Médias iguais ou menores que 0 indicam clima organizacional desfavorável; médias entre 0 e 1 clima organizacional de qualidade intermediária e médias superiores a 1 indicam clima organizacional favorável. Logo, quanto maior o escore, melhor a avaliação do clima organizacional.

O questionário foi enviado para um total de 87.371 colaboradores, obtendo um total de 14. 797 respostas. Para a filtragem das respostas, os critérios de inclusão foram: o participante deveria ter respondido o questionário por completo e utilizando o email institucional. Após isto foram eliminadas as respostas duplicadas, finalizando no total de 8. 547 respostas, que foram separadas em dois grupos de pessoas com e sem deficiência. Resultando em 8.142 respondentes sem deficiência e 405 respondentes com algum tipo de deficiência. Para análise dos resultados foram construídos gráficos de comparação das médias das respostas dos grupos nos itens de cada fator. O fator Chefia/liderança foi o mais bem avaliado em ambos os grupos, com as respostas dos PcDs demonstrando clima favorável e dos Não PcDs um clima intermediário, majoritariamente. Já o fator "Reconhecimento" deteve a pior avaliação geral, uma vez que o conjunto de suas médias obteve os menores escores. Os fatores "Intenção de rotatividade" e "Conflito no ambiente de trabalho" detiveram todos as médias negativas. O que demonstra, portanto, que os empregados, atualmente, não planejam se afastar da instituição e não possuem grandes conflitos no ambiente de trabalho.

Os resultados obtidos indicam que os PcDs apresentaram percepção satisfatória com relação ao contexto de trabalho quando comparados com a percepção de não PcDs. Contudo, não foi possível o acesso dos registros das deficiências específicas de cada empregado PCD. Sendo assim, a pesquisa não foi capaz de realizar a análise de clima considerando cada tipo de deficiência, sendo possível apenas a comparação entre pessoas com e sem deficiência.

Referências

Barth, C. A. Construção e validação de um instrumento para avaliação de clima organizacional no contexto público sob uma perspectiva analítico-comportamental. Tese de doutorado. Programa de Pós-Graduação em Teoria e Pesquisa do Comportamento, UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ, 2022.

Chiavenato, Idalberto. Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas: um guia para o executivo aprender a lidar com sua equipe de trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

Ehrhart, Mark G.; SCHNEIDER, Benjamin; MACEY, William H. Organizational climate and culture: An introduction to theory, research, and practice. Routledge, 2013.

Felizardo, P. S. D., Ronchi, F. S., Robaina, G. A. R., & Paiva, E. C. de C. (2016). Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional (CO). *Revista Da FAE*, 1, 159–176. Recuperado de <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/412>.

Schneider, Benjamin et al. Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the Journal of Applied Psychology. *Journal of applied psychology*, v. 102, n. 3, p. 468, 2017. Felizardo, P. S. D., Ronchi, F. S., Robaina, G. A. R., & Paiva, E. C. de C. (2016). Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional (CO). *Revista Da FAE*, 1, 159–176. Recuperado de <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/412>

---***---

Lay, Nelson - Reyes, Yuvitza - de la Fuente, Hanns

nelson.lay@unab.cl - Facultad de Educación y Ciencias Sociales, Universidad Andrés Bello, Chile
yuvitza.reyes@unab.cl - Facultad de Educación y Ciencias Sociales, Universidad Andrés Bello, Chile
hanns.delafuente@pucv.cl - Instituto de Estadística, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

TRABAJO NO REMUNERADO, GÉNERO Y DEPENDENCIA ECONÓMICA EN CHILE

Resumen

El presente estudio se enfoca en el análisis del trabajo no remunerado, el género y la dependencia económica en Chile, un tema de creciente relevancia tanto en el contexto global como en el específico de la sociedad chilena. La igualdad de género en el mercado laboral es un objetivo clave en la agenda de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (2020), y su importancia se refleja en el creciente interés por parte de la sociedad y los gobiernos. A pesar de la existencia de investigaciones generales sobre el mercado laboral y el género, hay una notable falta de estudios centrados en el trabajo no remunerado realizado por mujeres y la dependencia económica resultante, un vacío que este estudio busca abordar.

El propósito de esta investigación es estimar la oportunidad de generación de ingresos económicos en mujeres microempendedoras en Chile, un grupo particularmente afectado por estas dinámicas. Para ello, se utilizan los datos de la sexta encuesta de microemprendimiento en Chile realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (2020), aplicando un Modelo de regresión logístico multinomial. Este modelo incorpora variables sociodemográficas como género, educación, nacionalidad (Castillo-Vergara, 2022), estado conyugal, rol de sostenedor del hogar y edad, así como variables que reflejan la cantidad y tipo de trabajo no remunerado.

La investigación se basa en la premisa de que el trabajo no remunerado, predominantemente realizado por mujeres, es un factor crucial que contribuye a su dependencia económica y limita sus oportunidades de emprendimiento y generación de ingresos. Esta dependencia no solo

afecta la autonomía económica de las mujeres, sino que también tiene implicaciones más amplias para el desarrollo económico y social del país. El estudio de Donovan Fortín, Bravo y González (2010) sobre microemprendimiento y desarrollo local en Chile destaca los desafíos pendientes en este ámbito, subrayando la necesidad de políticas específicas que apoyen a las mujeres emprendedoras.

El análisis de los datos de la encuesta revela patrones significativos en cuanto a la relación entre el trabajo no remunerado y las oportunidades económicas de las mujeres. Estos hallazgos son fundamentales para entender cómo las cargas de trabajo no remunerado, como el cuidado de niños y ancianos, tareas domésticas, entre otras, influyen en la capacidad de las mujeres para participar en el mercado laboral y emprender negocios. Además, el estudio examina cómo factores como la educación, la nacionalidad y el estado civil interactúan con el género para influir en estas dinámicas.

La investigación también destaca la importancia de las políticas públicas en la promoción del emprendimiento femenino y el apoyo a las mujeres en situaciones de dependencia económica. Según Sáez (2020), es crucial desarrollar políticas que no solo fomenten el emprendimiento femenino, sino que también aborden las causas subyacentes de la dependencia económica, como la distribución desigual del trabajo no remunerado. Castillo-Vergara (2022) enfatiza la necesidad de políticas de emprendimiento inclusivas que consideren las particularidades de grupos vulnerables, como las mujeres y las personas migrantes.

Finalmente, este estudio contribuye a un mejor entendimiento de cómo el trabajo no remunerado y la dependencia económica afectan las oportunidades de las mujeres en Chile. Al proporcionar un análisis detallado y basado en datos, se espera que los hallazgos informen el desarrollo de políticas más efectivas y equitativas que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral y más allá. Este enfoque es esencial no solo para el empoderamiento económico de las mujeres, sino también para el logro de una sociedad más justa y equitativa, en línea con los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (2020).

Referencias

Castillo-Vergara, M. (2022). Políticas de emprendimiento para personas migrantes. *Observatorio Económico* (172), 5-7. <https://doi.org/10.11565/oe.vi172.482>

Donovan Fortín, P., Bravo, G., & González, R. (2010). Microemprendimiento y desarrollo local en Chile: desafíos pendientes. *Cuadernos del CENDES*, 27(73), 133-167.

Instituto Nacional de estadísticas. (2020). Sexta Encuesta de Microemprendimiento.

Sáez, B. (2020). Emprendimiento y subsistencia: Radiografía a los microemprendimientos en Chile (Fundación Sol, Issue).

United Nations. (2020). Transforming our world: the 2030 agenda for sustainable development. <http://apo.org.au/node/56427>

---***---

Leal, Victor - Cavalcante, Ana - Leão, Julianna - Ramos, Camila

victor.costa@ifch.ufpa.br - Pertinência Institucional

ana.cavalcante@ifch.ufpa.br - Pertinência Institucional

julianna.leao@ifch.ufpa.br - Pertinência Institucional

camila.ramos@ufpa.br - Pertinência Institucional

ANÁLISE DO PERFIL DE COMPETÊNCIAS DE UNIDADES VOLTADAS À INOVAÇÃO A PARTIR DA LEI DO GOVERNO DIGITAL DE 2021

Resumo

Em março de 2021, a Lei nº 14.129, conhecida também como Lei do Governo Digital, foi sancionada no Brasil visando o aumento da eficiência da administração pública, especialmente por meio da desburocratização, da inovação, da transformação digital e da participação do cidadão. Tal normativo, contextualizado no modelo gerencial da administração pública em voga (Bresser-Pereira, 2022), pode ser considerado mais um indicativo da importância que as tecnologias da informação (TICS) ganharam nos últimos anos no campo da administração pública (Silva, Procópio & Mello, 2019). Esse alinhamento entre gestão pública e TICS é fundamental para que sua principal função, de acordo com Chaves e Albuquerque: “atender ao interesse público de forma harmônica e justa, tendo como principal prerrogativa a coletividade” (p. 5, 2019), seja cumprida, considerando a facilitação que tais tecnologias são capazes de promover à gestão pública.

Esse percurso rumo à inovação, todavia, requer um constante processo de aprendizado das organizações e dos trabalhadores que as sustentam (Silveira et Al., 2015). Para tanto, é relevante identificar quais competências precisam ser desenvolvidas pelos profissionais que as compõem e a descrevê-las por parâmetros observáveis e passíveis de aprimoramento (Ramos et al., 2016), de modo que comportamentos apresentados no ambiente de trabalho sejam vinculados às discriminações expressadas legislativamente e se possam estabelecer estratégias para o seu cumprimento. Diante disso, o presente trabalho buscou analisar as competências mapeadas por duas unidades responsáveis pela gestão da inovação em dois órgãos públicos brasileiros e compará-las ao disposto na Lei nº 14.129.

Para atingir o objetivo proposto foram realizados dois procedimentos de coleta de dados: 1) análise quali-quantitativa do conteúdo da Lei para posterior categorização em: desburocratização, da inovação, da transformação digital e da participação do cidadão e 2) análise das competências descritas e mapeadas pelo Laboratório de Gestão do Comportamento Organizacional (GESTCOM) para as unidades de inovação das referidas instituições. Após estes processos, foi realizada uma análise conjunta das categorizações propostas na lei com as competências mapeadas nas unidades de inovação em ambos os órgãos. Abaixo, discutiremos com mais detalhes o percurso metodológico.

Foi realizada a leitura completa do conteúdo da lei, após isso, sua classificação a partir das categorias estabelecidas como os intermediários para o aumento da eficiência da administração pública. Para isso, utilizou-se uma planilha da plataforma Google Sheets na qual foram dispostos todos os termos da legislação em uma coluna e na coluna à direita, o marcador ao qual ela estava relacionada. Cada inciso recebeu até três categorizações. O quantitativo de vezes que cada um dos marcadores apareceu e os critérios que orientaram tal associação estão dispostos no quadro a seguir.

Tabela 1

Categorias de análise dos incisos da Lei do Governo Digital

Categorias	Nº de parágrafos e artigos nesta categoria	Descrição das categorias
Transformação Digital	97	Incisos que trataram a respeito da implantação de sistemas nos órgãos públicos para fins de modernização dos trâmites, bem como mecanismos para acesso da população em geral.
Desburocratização	88	Incisos que envolveram a desburocratização dos processos em órgãos públicos, de forma a tornar trâmites internos mais céleres e econômicos para benefício civil e institucional.
Participação Cidadã	98	Incisos que apontaram como as ações ali descritas podem ampliar a participação da sociedade nos processos decisórios e no acesso aos serviços públicos.

O objetivo foi verificar quais operadores de concretização da lei mais são enfatizados ao longo do seu texto. A partir disso, foi possível estabelecer quadrantes temáticos do que está na legislação e facilitar sua categorização na sessão de resultados. Verificou-se, assim, as seguintes porcentagens de prevalência:

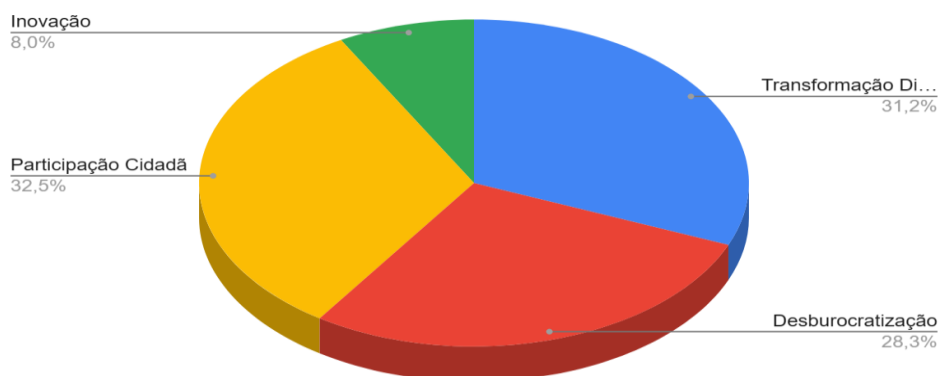


Figura 1. Gráfico de porcentagens de cada categoria de análise da Lei do Governo Digital.

Acerca da segunda análise, referente aos resultados do processo de Mapeamentos de Competências, convém ressaltar que as duas autarquias federais são vinculadas ao Poder Executivo, mas possuem âmbitos de atuação diferentes: uma relacionada à cultura e ao turismo e outra à educação. As coletas de dados foram realizadas de acordo com o método descrito por Barth e colaboradores (2019), o qual compreende as seguintes etapas: análise documental, sensibilização dos servidores envolvidos, oficinas de mapeamento de competências, questionários de avaliação de lacunas de competências e análise e descrição dos dados.

A fase de oficinas, especificamente, possui notável importância ao presente trabalho, na medida em que nelas é definido o perfil de competências dessas unidades. Esse perfil é construído colaborativamente por meio da sugestão de competências transversais e técnicas a servidores especialistas lotados nestas unidades. Assim, nessa etapa do projeto, cada unidade tem a oportunidade de avaliar as competências sugeridas pela equipe gerenciadora utilizando uma planilha de Excel contendo 3 "Kits": 1 – correspondente às transversais, divididas em sessões administrativas, gerenciais e pessoais; 2 – correspondente às técnicas, produtos da análise documental dos regimentos internos dessas unidades realizada pela equipe do laboratório; e 3 – no qual os servidores podem descrever competências que não foram contempladas nos conjuntos anteriores.

Com o objetivo de focalizar a relação entre o que pode ser comportamentalmente identificado e aprimorado para que demandas trazidas pelo normativo em pauta sejam alcançadas, foram selecionadas somente as competências técnicas (também chamadas de específicas) dos setores mapeados, as quais correspondem ao que consta nos Kits 2 e 3.

Para fins de preservação do sigilo das instituições mapeadas, optou-se por tratar os órgãos participantes da seguinte maneira: Órgão 1 (âmbito educacional) e Órgão 2 (âmbito cultural-turístico). Isto posto, convém sinalizar que os resultados deste trabalho giram em torno do cruzamento daquilo que foi verificado nos termos da legislação e o que foi possível identificar

enquanto competências nos materiais das unidades mapeadas. Assim, verificaram-se as seguintes associações.

Foi possível identificar que ambos órgãos estão alinhados com o inciso I do Art. 45, localizado no quadrante da desburocratização. Ele se refere à colaboração interinstitucional e com a sociedade por meio de iniciativas como a criação de laboratórios de inovação.

No Órgão 1, observou-se um grande foco em comercialização e transferência de tecnologia através da competência de "Identificação de Parceiros Externos", por meio da qual seriam desenvolvidas ações voltadas para inovação, empreendedorismo e propriedade intelectual, conforme as necessidades e interesses da instituição.

Já no Órgão 2, verificou-se a afirmação de parcerias com órgãos públicos e outras organizações, mediante demanda interna/externa e de acordo com seus objetivos estratégicos.

No panorama da administração pública gerencial, uma das características que a diferencia dos outros moldes administrativos é a sua concepção acerca de quem utiliza os serviços prestados pelo Estado (Bresser-Pereira, 2022). Se por muito tempo o cidadão fora concebido enquanto um usuário do serviço público, fadado à espera para a utilização do que lhe pertence por direito, nesse novo modelo ele é entendido na condição de cliente dos serviços prestados pelas repartições públicas. O desdobramento nessa mudança de perspectiva parece inócuo, mas faz com que medidas estratégicas precisem ser tomadas para que as prerrogativas civis sejam efetivadas e a satisfação do contribuinte possa ser salvaguardada.

Nessa visão, a capacitação de servidores com vista a torná-los competentes à execução de articulações entre iniciativas públicas, privadas e sem fins lucrativos, tendo por norte a desburocratização do aparelho estatal para alcançar o benefício do cidadão, é um caminho para alcançar-se esse aspecto da legislação.

Verificou-se, também, que em relação ao inciso XXVI do Art. 3, no quadrante da Transformação Digital, referente à promoção de desenvolvimento tecnológico e da inovação no setor público, os dois órgãos estão alinhados e possuem competências de gerenciamento de projeto específicas às suas áreas.

No Órgão 1, a competência "Gerenciamento dos Projetos de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I)" e no Órgão 2, "Desenvolvimento de Projetos". Nos dois casos, o comportamento a ser emitido deveria orientar ou supervisionar os projetos de implantação de sistemas digitais e tecnologias correlatas.

A respeito deste achado, faz-se pertinente elencar que a discussão da inovação no setor de serviços perpassa por questões metodológicas envolvendo várias teorias e escolas de pensamento da administração, de modo que não seja tão simples definir o que é o que não seria inovar na prestação de serviços (Ferreira et al., 2015). Resumidamente, no início da discussão desse campo de estudos, os mesmos parâmetros utilizados no setor industrial foram aplicados para avaliar a quão inovadora era uma iniciativa na prestação de serviços. Isso fez com que, durante muito tempo, inovar nessa área fosse diretamente relacionado a tecnocracia ou à automatização dos processos relacionados à prestação de serviços.

Contemporaneamente, em contrapartida, metodologias elaboradas considerando as especificidades desse setor tem se tornado mais frequentes (Abreu, 2023), sobretudo enfatizando a dimensão comportamental atinente à inovação em toda a organização.

Nesse sentido, são as competências dos servidores correlatas ao gerenciamento e operacionalização dos sistemas e tecnologias que a auxiliam que devem ser enfatizadas para que uma organização pública prestadora de serviços possa ter efetivamente uma transformação digital.

Similar tematicamente ao achado anterior, notou-se relação entre o inciso XX do Art.3, no quadrante da participação cidadã, o qual aborda o estímulo a ações educativas para qualificação dos servidores públicos quanto ao uso das tecnologias digitais, focalizando à inclusão digital da população, e o perfil de competências das unidades avaliadas.

O Órgão 1 possui a competência "Capacitações para Inovação, Empreendedorismo e Propriedade Intelectual", que consiste na elaboração de capacitações voltadas para esse tema, conforme a necessidade do público-alvo e os manuais e legislações vigentes, dialogando objetivamente com a matéria legal.

No Órgão 2, por outro lado, há duas competências: uma de "Auditoria dos Sistemas de Informação", cuja definição trata de identificar inconsistências ou informações relevantes nos sistemas, conforme as especificações dos padrões de qualidade e de segurança; e outra de "Orientação", realizada presencialmente ou a distância aos servidores e estagiários referentes às normas e aos fluxos de processos da unidade. Embora não haja uma competência para elaboração de ações de capacitação especificamente, considerou-se que emitir o comportamento de auditoria e o de orientação pressupunha uma relação de ensino-aprendizagem menos formalizada, mas que contribui como ação educativa para o uso dos instrumentos pertinentes.

Essa relação entre os perfis de competências analisados e a legislação permite reiterar: não basta que os sistemas sejam inseridos nos órgãos, pois se os servidores não são capacitados para operá-los e compreender seus funcionamentos, tampouco a população será incluída digitalmente. Acerca desse último tópico, a propósito, estudos como o de Ribeiro et Al. (2021), apontam que sem o enfrentamento dos vários condicionantes da exclusão digital, o esforço no aparelhamento tecnológico do Estado não contemplará a maioria dos brasileiros.

Exclusivamente no Órgão 1, por ser uma instituição de ensino, visualizou-se grande foco em desenvolver gestão de tecnologia nos Núcleos instalados nos Campi e Campi avançados, por meio da implementação de políticas de incentivo à comercialização e transferência de tecnologia.

O órgão, nesse sentido, está alinhado com o inciso VII do Art. 45, localizado no quadrante "Inovação", na medida em que se refere ao apoio ao empreendedorismo, com competências como "Orientação sobre inovação, empreendedorismo e Propriedade Intelectual (PI)".

Isso relaciona-se com outro aspecto marcante do molde gerencial do contexto público: o empreendedorismo enquanto estratégia de desenvolvimento da autonomia comercial do cidadão (Bresser-Pereira, 2022). Servidores e unidades organizacionais, conseqüentemente, comprometidas com o ensino dessa estratégia, além de viabilizar meios de concretização para a liberdade econômica, alcançam a economicidade por meio de uma gestão inovadora.

O Kit 3 não é algo obrigatório, sendo criado apenas quando o servidor identifica competências não contempladas no Kit 2. Neste caso, apenas o Órgão 1 identificou essa necessidade e descreveu novas competências, obtendo um hall mais amplo com um número maior de competência. Dessa forma, a análise do Órgão 1 acaba sendo mais detalhada.

Além disso, o quantitativo de unidades analisadas implica na impossibilidade de generalizações mais precisas.

Para novos trabalhos, diante disso, sugere-se a realização de análises como a aqui desenvolvida em maiores conjuntos de órgãos e de outras esferas do serviço público, principalmente em órgãos que tenham grande enfoque em atendimento ao público, pois a Lei 14.129/2021 tem sinalizações pertinentes sobre isso e a participação pública na inovação

Ademais, é relevante avaliar quais medidas de desenvolvimento e capacitações estão sendo tomadas pelos órgãos para se adequar às demandas do mencionado normativo.

Perante todo o exposto, é pertinente finalizar sinalizando que a Lei do Governo Digital é um importante marco no trajeto modernizador da administração pública brasileira cujas conseqüências, a longo prazo, beneficiarão a sociedade civil no acesso aos seus direitos. No entanto, como toda diretriz legal, existem desafios imbricados nesse processo. A psicologia organizacional em articulação com a ciência da administração, nesse cenário, caminha em uníssono para contribuir teórica e empiricamente na construção das melhores decisões a serem elaboradas e desenvolvidas para que os normativos vigentes se façam cumprir.

Referências

Abreu, S (2023). *Toolkit: Aplicação da Escala Comportamental para Inovação Pública – ECIP* (Coleção Inovação na Prática). Brasília: Escola Nacional de Administração Pública. Recuperado de <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/7562>

Barth, C. A., Ramos, C. C., Barros, R. da S. & Costa, T. D (2019). Explorando variáveis que afetam a adesão e a qualidade da tarefa de descrever competências utilizando guias instrucionais e oficinas de mapeamento. *Interação em Psicologia*, 23(1), 33-45. Recuperado de <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/56059/38422>

Bresser-Pereira, L. C. (2022). Da administração pública burocrática à gerencial. *Revista do Serviço Público*, 73(b), 53-87.

Chaves, F. D. P., & Albuquerque, Í. P. P. R. (2019). Conceitos sobre a administração pública e suas contribuições para a sociedade. *Caderno de Administração*, 13(1).

Ferreira, V. da R. S., Tete, M. F., Silva Filho, A. I. da, & Sousa, M. de M. (2015). Inovação no setor público federal no Brasil na perspectiva da inovação em serviços. *INMR - Innovation & Management Review*, 12(4), 99-118. Recuperado de <https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/101521>

Ramos, C. C., Costa, T. D., Borba, A., & Barros, R. da S. (2016). Uma abordagem comportamental para a descrição de competências em uma instituição pública federal. *Perspectivas Em Análise Do Comportamento*, 7(1), 133-146. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-35482016000100010. doi: 10.18761/pac.2015.029

Ribeiro, M. M., Macaya, J. F. M., Storino, F., Portilho, L, Barbosa, A. F. & Cunha, M. A. V. C (2021). Capacidades Estatais em Tecnologias de Informação e Comunicação dos Estados e Exclusão Digital no Brasil. *Boletim de Análise Político-Institucional*, 30, 87-99. Recuperado de <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10939>. doi: <http://dx.doi.org/10.38116/bapi30art8>

Silva, J. C. S., Procópio, D. B., & Mello, J. A. V. B. (2019). O impacto da tecnologia da informação na administração pública: uma revisão sistemática. *P2P e Inovação*, 6(1), 191-205.

Silveira, M. A., Kikuchi, L. S., Lima, A. S. & Silveira, R. D (2015, outubro). Inovação e aprendizagem organizacional: Abordagem TCD para desenvolvimento de competências em empresas do setor eletrônico. *Anais do Congresso Latino-Iberoamericano de Gestão da Tecnologia*, Porto Alegre, RS, Brasil, 16. Recuperado de <https://altec2015.nitec.co/altec/papers/427.pdf>

---***---

Lupano Perugini, María Laura - Feliú, Marcelo

mlupano@hotmail.com - Universidad de Palermo / Universidad de Buenos Aires, Argentina

UNA PROPUESTA INNOVADORA PARA LA EVALUACIÓN DE CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL*

Resumen

En la presente ponencia se presenta una innovadora propuesta para la evaluación de características de personalidad en el ámbito laboral. Se partió de un estudio exploratorio realizado con una muestra de 449 empleados argentinos (250 mujeres, 199 hombres) de diferentes rubros y organizaciones. Se les pidió que identificaran 3 características positivas y 3 negativas que perciben en sus compañeros/as de trabajo. Las respuestas recogidas se analizaron mediante análisis temático siguiendo las pautas propuestas para enfoques cualitativos (Clarke & Braun, 2014). De este modo, se analizaron los datos a fin de identificar temáticas comunes y generar categorías emergentes que reflejaran las percepciones de los encuestados. Se lograron identificar doce categorías positivas (i.e., compañero, responsable, confiable) y doce categorías negativas (i.e., egoísta, desinteresado, hipócrita). Se eligió partir de un enfoque guiado por datos empíricos (data-driven) apelando a la aproximación psicoléxica que toma en consideración el léxico y las expresiones usadas por las personas para construir clasificaciones de las diferencias humanas (Chow, 2002). Consideramos que este tipo de

enfoques permite captar las particularidades culturales locales, en detrimento del uso de instrumentos de evaluación proveniente de otros entornos que no siempre reflejan los aspectos étnicos (Delle Fave, 2009).

Posteriormente, se trabajó en el diseño de un instrumento de evaluación psicológica que permitiera captar los aspectos de personalidad identificados en el estudio exploratorio. Partimos de los antecedentes que muestran que diferentes meta-análisis han establecido que la personalidad es un predictor moderadamente efectivo del desempeño laboral (Hough, 1992; Salgado, 2003). La mayor parte de las investigaciones han analizado los rasgos normales de personalidad desde el Modelo de los Cinco Grandes (Costa & McCrae, 1985), dejando de lado el estudio de otras variables de personalidad que pueden incidir en la forma en la que los empleados desarrollan su trabajo. En una investigación previa (de la Iglesia et al., 2019), por ejemplo, se demostró que una serie de rasgos positivos, incrementaban la varianza explicada de las variables laborales estudiadas –performance, satisfacción y bienestar– al comparárselo con un modelo de predicción que solo incluía los rasgos normales. Sumado a lo antedicho, autores como Guenole (2014) propusieron que se debe empezar a dar más énfasis al estudio de rasgos negativos, ya que se hipotetiza que pueden aumentar la varianza explicada por dichos rasgos en cuanto a la predicción de resultados óptimos a nivel laboral.

Por lo tanto, el diseño del instrumento que presentamos partió de las categorías que emergieron del estudio exploratorio. Sobre la base de instrumentos previos de personalidad de rasgos positivos y negativos de personalidad, se diseñaron 6 ítems para cada una de las categorías de rasgos dando lugar a una versión preliminar del instrumento de 144 ítems (e.g., “Si mis compañeros/as necesitan ayuda con alguna tarea, siempre estoy dispuesto/a a colaborar”, “Me genera envidia el ascenso de un/a compañero/a”).

Por último, consideramos relevante el diseño de pruebas destinadas específicamente para el campo laboral ya que, tal como es sugerido tanto en el campo aplicado como en el de investigación (e.g., Christiansen et al., 2014; Duncan, 2014; Gómez-Chacón et al., 2020; Guenole, 2014, 2015), muchas de las pruebas (específicamente los ítems) de personalidad usadas para este tipo de evaluaciones resultan descontextualizadas por no estar desarrolladas para el ámbito. Esto sugiere la necesidad de desarrollar pruebas más específicas como la que se presenta.

En la presente exposición se mostrarán los principales resultados obtenidos en el estudio exploratorio realizado, así como el diseño de la prueba detallada.

Referencias

- Chow, S. L. (2002). *Methods in psychological research. Encyclopedia of Life Support Systems*. EOLSS Publishers.
- Christiansen, N. D., Quirk, S. W., Robie, C., & Oswald, F. L. (2014). Light Already Defines the Darkness: Understanding Normal and Maladaptive Personality in the Workplace. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(1), 138–143. <https://doi.org/10.1111/iops.12122>
- Clarke V, Braun V. (2014). *Thematic analysis. Encyclopaedia of Critical Psychology*. Springer New York.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- de la Iglesia, G., Lupano Perugini, M.L., & Castro Solano, A. (2019). Modelo de Personalidad Positiva: su asociación al funcionamiento óptimo en trabajadores activos. *Revista de Psicología de la PUCP*, 37(2), 425-449.
- Delle Fave, A. (2009). Optimal Experience and Meaning: Which Relationship? *Psychological Topics*, 18, 285-302.
- Duncan J. (2014). Can maladaptive personality be assessed in organizations? *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice* 7(1), 110-113. <https://doi.org/10.1111/iops.12116>
- Gómez-Chacón, R., García-Fernández, J., Morales-Sánchez, V., & Hernández-Mendo, A. (2020). Adaptación y validación del cuestionario del empleado saludable del modelo HERO. *Anales de psicología*, 36(2), 361-369. <https://doi.org/10.6018/analesps.395431>

Guenole, N. (2014). Maladaptive Personality at Work: Exploring the Darkness. *Industrial and Organizational Psychology*, 7, 85–97. <https://doi.org/10.1111/iops.12114>

Guenole, N. (2015). The hierarchical structure of work-related maladaptive personality traits. *European Journal of Psychological Assessment*, 31(2), 83–90. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000209>

Hough, L. M. (1992). The 'Big Five' personality variables—Construct confusion: Description versus prediction. *Human Performance*, 5, 139–155. <https://doi.org/10.1080/08959285.1992.9667929>

Salgado, J. F. (2003). Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 323–346. <https://doi.org/10.1348/096317903769647201>

*El presente trabajo se realiza con subsidio PICT-2020-SERIEA-02184: “Análisis de rasgos positivos y negativos de la personalidad en el ámbito laboral. Una propuesta de evaluación alternativa a los modelos clásicos”.

---***---

Magalhães Guimarães, Liliana Andolpho - Massuda Junior, João - Faleiros de Oliveira, Fernando - Pereira, Bruna Caminha

guimaraes@mpc.com.br - Universidade Católica Dom Bosco, Brasil
joaoadm1@gmail.com - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Mato Grosso do Sul, Brasil
ffaleiros@gmail.com - Universidade Federal Fluminense, Brasil
Brubrcaminha@gmail.com - Universidade Católica Dom Bosco, Brasil

SAÚDE MENTAL NA SEGURANÇA PÚBLICA FRENTE À PANDEMIA: UMA REVISÃO NARRATIVA

Resumo

As corporações policiais, em geral, assim como outras instituições vinculadas ao atendimento de emergências, compõem um grupo ocupacional de extrema importância para o estado, dada a relevância de suas atividades para a manutenção de serviços essenciais para a sociedade. No Brasil, o ingresso na carreira policial em todas as esferas do governo se dá por meio de concurso público, em processos nos quais os candidatos são rigorosamente avaliados nos campos intelectual, físico e mental, na busca de assegurar pessoas aptas a desenvolver as atribuições inerentes à futura profissão, apontando assim, que no início de tal carreira, grande parte desses trabalhadores apresentam boa saúde física e psíquica (Santos et al., 2019; Guimarães et al., 2020; Pelegrini et al., 2018).

Ainda que gozem inicialmente de boa saúde, tais servidores se deparam diuturnamente com inúmeros desafios e tensões no cumprimento de seu dever e em seu ambiente de trabalho. Agressão física, violência verbal, desgaste emocional, excesso de trabalho, contato com acidentes graves, pressões ambientais e sociais, risco constante de morte, condições precárias de trabalho, remuneração inadequada, conflitos interpessoais, percepção de impotência e a necessidade de manter-se em um estado constante de alerta são apenas algumas das demandas existentes no ambiente de trabalho policial (Tavares et al., 2021).

Para melhor compreender os efeitos das demandas anteriormente citadas, na saúde destes trabalhadores, se propôs classificar os diferentes estressores presentes no ambiente de trabalho policial, em duas categorias: (i) demandas organizacionais – relativas a estressores genéricos, identificados por meio de instrumentos padronizados para a respectiva aferição, tais como: lidar com cortes de verbas, sobrecarga de trabalho, necessidade de horas extras, conflitos interpessoais, falta de suporte organizacional, limitada latitude de controle e aspectos negativos da cultura organizacional; e, (ii) demandas operacionais – relativas a estressores específicos da atividade policial, relacionados à função desenvolvida pelo indivíduo ou à unidade de trabalho em que ele desempenha suas funções, podendo não ser identificado em outras profissões (Who, 2010; Habersaat et al., 2015; Sherwood et al., 2019; Wolter et al., 2019).

As demandas organizacionais podem apresentar o contexto de um trabalho que leva ao adoecimento físico e mental de um número crescente de policiais, estando comumente associada a quadros sintomáticos como dores de cabeça e musculoesqueléticas, distúrbios do sono e de memória, ansiedade, frustração, entre outros. Já as demandas operacionais são associadas a exposição frequente à eventos traumáticos durante a rotina de trabalho (acidentes fatais de trânsito, homicídios, abuso infantil, ameaças à integridade física, falta de manutenção adequada de equipamentos de trabalho), e a percepção de impotência e isolamento ao responder à chamados de urgência em uma central de atendimento (Sherwood et al., 2019; Almeida; Chaves, 2020; Guimarães et al, 2020; Ferreira et al.,2017).

Frente ao exposto nos parágrafos anteriores, a continuidade dessas situações sem intervenções para melhoria da saúde e qualidade de vida, bem como da mudança do contexto de trabalho, pode levar a agravos mais severos ou crônicos – decorrentes de uma ou de ambas as demandas – por meio de quadros como alcoolismo, agressividade constante, hipervigilância, explosão emocional, esgotamento físico e mental, podendo evoluir para depressão e síndrome de burnout, além dos impactos citados até aqui, tem se tornado mais frequentes os casos de suicídio no referido grupo ocupacional (Miranda et al., 2017; Silva; Bueno, 2017; Pereira et al., 2020; Minayo et al., 2011; Marinho et al., 2018).

Assim, a alta carga de tais demandas, sejam organizacionais e/ ou operacionais, na rotina de trabalho policial, somada à escassez de recursos para que estes possam enfrentar os desafios de sua profissão, tem sido frequentemente associada ao adoecimento físico e mental deste grupo ocupacional. Frente a este desafio, as corporações policiais têm sido mais estudadas pelos pesquisadores e frequentemente identificadas como grupo ocupacional de risco para o desenvolvimento de transtornos mentais, e por isso, têm buscado o suporte de especialistas no intuito de implementar ações de prevenção no nível primário, secundário e terciário com o objetivo de combater os efeitos deletérios deste contexto ocupacional. (Van Hasselt et al., 2019; Guimarães et al, 2020). Tais fatores têm feito despertar maior atenção dos gestores públicos diante do desafio de proporcionar ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis para este grupo ocupacional. Como exemplo, em Campo Grande – capital do estado brasileiro de Mato Grosso do Sul –, Guimarães et al (2020) relatam experiências exitosas de intervenção com foco na saúde mental dos policiais rodoviários federais (fruto da parceria de uma Universidade Confessional e da 3ª Superintendência Regional da Polícia Rodoviária Federal, ambas do referido estado): o projeto se iniciou com avaliação diagnóstica dos estressores no trabalho, avançou para a implantação de ações de intervenção (plantão psicológico in loco e atendimento psicoterapêutico em ambulatório externo), chegando à implantação de ações psicoeducativas com foco na melhoria das relações interpessoais e no desenvolvimento de habilidades para os policiais lidarem com estressores laborais. O convívio permanente com a morte e a violência, as longas jornadas de trabalho aliadas à falta de sono, e a falta de lazer e convívio com a família, são fatores de risco preponderantes para tais profissionais, levando também a mais mortes por suicídio do que em confronto durante o serviço, no ano de 2019. (Brasil, 2019; Portal da Segurança Pública, 2021).

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, em que foi realizada uma revisão narrativa sobre o tema abordado, modelo esse que não demanda aprovação do estudo em Comitê de Ética em Pesquisa para a sua realização. Os bancos de dados consultados para a elaboração do presente estudo foram PubMed, PsycInfo, Scielo, revistas, jornais e notícias de TV, entre outros.

Os artigos de revisão narrativa são publicações amplas, apropriadas para descrever e discutir o desenvolvimento ou o "estado da arte" de um determinado assunto, sob o ponto de vista teórico ou contextual. As revisões narrativas não informam necessariamente as fontes de informação utilizadas, a metodologia para busca das referências, nem os critérios utilizados na avaliação e seleção dos trabalhos, conforme Bernardo, Nobre e Jatene (2004). São constituídas a partir da análise da literatura publicada em livros, artigos de revista impressas e/ou eletrônicas, e na interpretação e análise crítica pessoal do/s autor/es.

Essa categoria de artigos têm um papel fundamental para a educação continuada por permitir as pessoas que acessam tal conteúdo, adquirir e atualizar o conhecimento sobre uma temática ou fenômeno específico em curto espaço de tempo, porém, não possui metodologia que permita a reprodução dos dados e nem fornece respostas quantitativas para questões

específicas. Como já dito, os estudos assim delineados são considerados artigos de revisão narrativas e são qualitativos.

Estudos apontam efeitos positivos de um programa de suporte psicológico aos policiais baseado no apoio dos membros da própria corporação, partindo de um programa voluntário de treinamento de policiais (com 16 horas e temas como estresse, escuta ativa, depressão, substâncias psicoativas, ansiedade, transtorno por estresse pós-traumático, suicídio e estratégias de bem-estar) para que estes pudessem dar suporte aos colegas de trabalho que necessitassem de auxílio. Apontou-se também que tal capacitação permitiu a identificação, por parte dos próprios trabalhadores, de sinais de riscos para o desenvolvimento de transtornos mentais, com o benefício de contar com uma rede de apoio em tempo integral, o entendimento de que tais quadros não representam sinal de fraqueza e, maior abertura para dividir, com colegas de ofício, preocupações e anseios, com quem reconhece as demandas estressoras (Van Hasselt et al., 2019).

Já para Grupe et al. (2021) um programa de mindfulness meditation (18 horas de duração em oito semanas, para um grupo de 30 policiais, realizado dentro das unidades de trabalho), visava reduzir o estresse ocupacional e ampliar a resiliência dos envolvidos, por meio das práticas dessa técnica de meditação (respiração, movimentação, fala, escuta, alimentação, controle de pensamentos, emoções), e assim se encorajava os participantes a repetir diariamente tais práticas, no trabalho e em casa. Ao final do programa foram detectadas melhorias como a redução do estresse ocupacional e respectivos sintomas, e aumento na qualidade do sono dos participantes.

Além das iniciativas citadas anteriormente, também se pode citar ações construídas e realizadas com dispositivos tecnológicos para redução de efeitos estressores, por meio da utilização da realidade virtual para o controle da respiração e nível de estresse em situações de perigo (Brammer et al., 2021).

No entanto, ainda que o número de iniciativas para a prevenção do estresse ocupacional e adoecimento físico e mental dos policiais seja crescente nos últimos anos, muitos policiais ainda têm receio e se mostram reticentes em utilizar estes serviços, fazendo com que diversos programas sejam subutilizados.

Essas sinalizações contribuem para a visibilidade de um complexo problema de saúde pública, permeado por estigmas, mecanismos de negação e racionalização, entre outros, se refletindo em dificuldade real em avançar o conhecimento científico em direção a tão importante problema e na busca de soluções sobre como desenvolver o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e como criar e manter ações de apoio à saúde mental aos profissionais da linha de frente da segurança pública.

Para confrontar a questão e orientar tais trabalhadores, se ressalta que transtornos mentais são multifatoriais (tem componentes biológicos, psicológicos e sociais), ao mesmo tempo em que surtos psicóticos não acontecem de uma hora para outra, visto serem anunciados paulatinamente por quem está em sofrimento psíquico. Antes de chegar ao ato em si, existem sinais que não são captados ou não recebem atenção dos que estão ao redor, para o que se reforça a necessidade de assistência profissional especializada (médica e/ou psicológica) visando captar esses fatos e fatores, para evitar comportamentos extremos ou a percepção da negação da existência de tal transtorno mental. A situação de desassistência de saúde mental encontrada hoje é grande, ainda mais em uma situação de alteração nas rotinas de socialização, o que tende a aumentar o nível de estresse e se tornar um gatilho para um surto (Guimarães et al, 2020).

Na literatura científica consultada sobre o tema para a elaboração desse artigo, aparecem em destaque estudos que ressaltam a natureza estressante do trabalho em segurança pública, particularmente do trabalho policial, devido à repetida exposição a situações traumáticas que envolvem a segurança e a vida, interações conflituosas com superiores, os desafios da relação entre a corporação e a comunidade na qual está inserida. Existem também dificuldades relacionadas à organização e distribuição do trabalho nesses ambientes e a diferença de atuação de acordo com o porte e os problemas sociais de cada cidade ou estado, o que aponta

para um aumento da letalidade da ação policial e, conseqüentemente, do risco de agravos à saúde dos policiais – podendo chegar ao suicídio (Souza; Minayo, 2005; Huddeleston; Stephens, 2007; Laudelino Neto et al., 2017).

O tema da segurança pública ainda tem sido pouco abordado no âmbito da saúde pública brasileira, sobretudo no campo da saúde mental. É importante que se dê visibilidade cada vez maior ao fenômeno para que seu enfrentamento possa ser facilitado tanto para usuários, como por gestores. Os riscos e os fatores protetivos à saúde mental na segurança pública, em tempos de pandemia ou não, aqui expostos, provavelmente, passem a contar a partir dessa investigação, com uma maior probabilidade de que, informações científicas sobre o fenômeno sejam conhecidas, contribuindo para uma descaracterização das Fake News, que somente atrasam o lidar e o cuidado à saúde mental desses servidores.

Assim sendo, pode-se melhorar ou mesmo instalar um conhecimento mais adequado sobre o tema, para esse segmento de trabalhadores e gestores, demandando menos resistências na implementação de promoção, prevenção e intervenções em saúde mental, que sejam amparadas por entendimentos, manejos e políticas que assegurem, sobretudo, em momentos de pandemia, uma flexibilização no trato com os servidores em tela, contemplando o cenário aqui descrito.

Em paralelo, parece ser consenso na literatura consultada que os índices de criminalidade e de violência em geral, são alarmantes e demandam cada vez mais a necessidade de gestão do conhecimento e da saúde desses trabalhadores, visando a melhor adequação possível entre uma postura mais compreensiva dos gestores, às condições de trabalho, à saúde e à qualidade de vida, sobretudo no contexto pandêmico atual.

Assim, valorizar o trabalhador ao assegurar condições plenas para a execução de suas atividades tende a ser sinônimo de promoção de saúde física e mental para esses trabalhadores, permitindo melhor capacidade para o trabalho, evitando a estigmatização do não adocimento pelo tipo de função exercida, e enaltecendo a subjetividade, a qualidade de vida e a saúde psíquica dessas pessoas.

Também se ressalta a importância, por se tratar de ações que visam a promoção, a prevenção ou o tratamento da saúde mental, que os profissionais de Psicologia (e outras áreas) envolvidos em tais atividades, e considerando as peculiaridades do grupo ocupacional estudado, estejam ainda mais atentos às questões de sigilo e confidencialidade dos dados (seja para atendimentos presenciais ou remotos), bem como para as especificidades das intervenções, considerando todos os contextos do tipo de trabalho em segurança pública, devido aos fatores psicossociais concernentes a essa atividade. Um quadro diferenciado e sensível, em diversos aspectos, como a pandemia, ressalta a necessidade da elaboração de políticas, modelos e estratégias de intervenção para esses profissionais, dada a essencialidade das suas demandas, e, por conseguinte sua importância social, fundamentais para o enfrentamento e o combate à pandemia. Validar e valorizar fatores protetivos como o suporte social, os laços sociais, o reconhecimento em momentos de crise, entre outros, são caminhos mais destacados na literatura para práticas que visem à saúde desses trabalhadores.

Esse estudo, por não se tratar de revisão sistemática, mas narrativa, pode apresentar algumas limitações (incluído o panorama geral sobre a atividade policial e não o foco em uma instituição específica), que procuraram ser compensadas com a experiência advinda da convivência que os autores do estudo têm, com diferentes corporações de segurança pública, por meio de assistência (plantão psicológico, atendimento em psicoterapia), treinamento e desenvolvimento humano, consultorias, pesquisas acadêmicas em Saúde Mental e Psicologia e atividades de educação em saúde.

Referências

Almeida, N. F.; Chaves, A. B. P. Estresse policial: uma revisão integrativa sobre o estresse ocupacional em policiais. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v.6, n. 7, 52693-52706, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv6n7-788>. Acesso em: 06 jun. 2021.

- Back, C. M. Acompanhamento psicológico preventivo para agentes de segurança pública. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, 15(1), 208–225, 2021. <https://doi.org/10.31060/rbsp.2021.v15.n1.1147>
- Barbosa, L. M., & Menezes, C. N. B. A importância do apoio psicológico na saúde mental dos policiais militares de Fortaleza. *Psicologia Argumento*, 35(89), 2017. <https://doi.org/10.7213/psicolargum.35.89.A001>
- Bernardo, W. M., Nobre, M. R.C.; Jatene, F. B. A prática clínica baseada em evidências. Parte II: buscando as evidências em fontes de informação. *Rev Assoc Med Bras*. 2004; 50(1):1-9
- Brammer, J. C. et al. Breathing Biofeedback for police officers in a stressful virtual environment: challenges and opportunities. *Frontiers in Psychology*, v12, 1-9, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.586553>. Acesso em: 06 jun. 2021.
- Brasil. Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2019. ISSN 1983-7364. Ano 13. 2019. Disponível em: https://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/10/Anuario-2019-FINAL_21.10.19.pdf. Acesso em: 06 jun. 2021.
- Costa, F. G. et al. Qualidade de vida, condições de saúde e estilo de vida de policiais civis. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, Porto Alegre, v. 41, e. 20190124, 1-9, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2020.20190124>. Acesso em: 06 jun. 2021.
- Fantástico. No Brasil, pelo menos 43 PMs são afastados por dia por transtornos psiquiátricos: Rede Globo, 15/09/2019. 1 vídeo (16 min). Disponível em: <https://globoplay.globo.com/v/7925344/>. Acesso em 06 jun. 2021.
- Futino, R. S.; Delduque, M. C. Saúde mental no trabalho de segurança pública: estudos, abordagens e tendências da produção de conhecimento sobre o tema. *Cadernos Ibero- Americanos de Direito Sanitário*, Brasília, v. 9, n. 2, p. 116- 134, abr./jun. 2020.
- Ferreira, M. O.; Silva, E.; Dutra, F. C. M. Avaliação dos fatores psicossociais, saúde mental e capacidade para o trabalho em policiais militares de Uberaba/MG. *Revista Psicologia: Saúde Mental e Segurança Pública*, Belo Horizonte, v. 6, 133-151, 2017. Disponível em: <https://revista.policiamilitar.mg.gov.br/index.php/psicologia/article/view/98>. Acesso em: 06 jun. 2021.
- Grupe, D. W. et al. Mindfulness training reduces PTSD symptoms and improves stress-related health outcomes in police officers. *Journal of police and criminal psychology*, v. 36, 72-85, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11896-019-09351-4>. Acesso em: 06 jun. 2021.
- Guimarães. L. A. M. et al. Avaliação das habilidades sociais, locus de controle e assertividade em policiais rodoviários federais no município de Campo Grande/MS/Brasil. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v. 6, n. 11, 84326-84338, 2020. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/19249>. Acesso em: 06 jun. 2021.
- Guimarães, L. A. M.; Laudelino Neto, A.; Massuda Junior, J. Intervenção integrada em saúde mental do trabalhador em uma corporação policial de Campo Grande (MS). *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 45, e. 8, 1-8, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000018618>. Acesso em: 06 jun. 2021.
- Habersaat, S. A. et al. Health in police officers: role of risk factor clusters and police divisions. *Social Science and medicine*, v. 143, 213-222, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.08.043>. Acesso em: 06 jun. 2021.
- Hofer, M. S.; Savell, S. M. There was no plan in place to get us help: strategies for improving mental health service utilization among law enforcement. *Journal of police and criminal psychology*, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11896-021-094510>. Acesso em: 06 jun. 2021.
- HUDDLESTON L; Stephens C. P. An evaluation of traumatic and organizational experiences on the psychological health of New Zealand police recruits, *Work*, v.28, n.3, p.199- 207, 2007 LAUDELINO NETO, A. et al. Comportamento Suicida no Contexto Policial. In: FRANCO, A. A. (org.). *Pessoas, Trabalho e Organizações*. Ituiutaba: Barlavento, 2017 (pp 52-63). Disponível em: <https://asebabaolorigbin.files.wordpress.com/2017/09/e-bookalessandra.pdf>
- Lotta, G, Sobral, I; Corrêa, M. Alcadipani, R; Bueno, S. Profissionais de segurança pública, Nota técnica, 2020. MANSO, B. P.; BUENO, S.; LIMA, R. S. Polícias (in) controláveis. *Monitor da Violência do G1*, São Paulo, 22 abr. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/monitor-da-violencia/noticia/2021/04/22/policias-incontrolaveis.ghtml>. Acesso em: 06 jun. 2021.

Marinho, M. T. et al. Fatores geradores de estresse em policiais militares: revisão sistemática. *Revista família, ciclos de vida e saúde no contexto social*, v. 6, n. 2, 637-648, 2018. Disponível em: <http://seer.uftm.edu.br/revistaeletronica/index.php/refacs/article/view/3132>. Acesso em: 06 jun. 2021.

Marshall, R. E. et al. Mental health screening amongst police officers: factors associated with under-reporting of symptoms. *BMC Psychiatry*, v. 21, n. 135, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12888-021-03125-1>. Acesso em: 06 jun. 2021.

Minayo, M. C. S., Adorno, S. Risco e (in)segurança na missão policial. *Ciência & Saúde coletiva*, v. 18, n., p.585-593, 2013.

Minayo, M. C. S.; Assis, S. G.; Oliveira, R. V. C. Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental de policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, 2199- 2209, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000400019>. Acesso em: 06 jun. 2021.

Miranda, D.; Menezes, L.; Nunes, P. As percepções do comportamento suicida na polícia militar do estado da Bahia. *Revista Brasileira de Psicologia*, Salvador, v. 4, n. 01, 62-65, 2017. Disponível em: <http://ippesbrasil.com.br/wp-content/uploads/2020/06/Artigo-1-Salvador-Revista-Brasileira-de-Psicologia-2017.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2021.

Organização Mundial da Saúde (OMS). Saúde mental e considerações psicossociais durante o surto de COVID-19, 18 de março de 2020. Organização Mundial da Saúde. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331490>. Acesso em 25 jun 2021

Organização Panamericana da Saúde (OPAS). Considerações psicossociais e de saúde mental durante o surto de COVID-19. 18 mar 2020. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/51996/OPASBRACOV1920040_por.pdf Acesso em 25 jun 2021

Pelegrini, A. et al. Percepção das condições de trabalho e estresse ocupacional em policiais civis e militares de unidades de operações especiais. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, São Carlos, v. 26, n. 2, 423-430, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoA01160>. Acesso em: 06 jun. 2021.

Pereira, G. K.; Madruga, A. B.; Kawahala, E. Suicídios em uma organização policial-militar do sul do Brasil. *Cadernos Saúde Coletiva*, v. 28, n. 4, 500-509, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1414-462X202028040562>. Acesso em: 06 jun. 2021.

Portal da SegURANÇA Pública. Saúde mental na segurança pública: como é o apoio psicológico aos profissionais. Disponível em: <https://segpublica.com.br/saude-mental-naseguranca-publica-como-e-o-apoio-psicologico-aos-profissionais>. Acesso em 25 jun 2021

Ricciardelli, R. et al. I'm not sick! Are you? Groupthink in police services as a barrier to collecting mental health data. *International Journal of Police Science and Management*, 1- 14, 2021. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/14613557211008473>. Acesso em: 06 jun. 2021.

SANTOS, R. O. B.; Hauer, R. D.; Furtado, T. M. G. O sofrimento psíquico de policiais militares em decorrência de sua profissão: revisão de literatura. *Revista Saúde & Gestão*, Curitiba, v. 20, n. 2, 14-27, 2019. Disponível em: <http://www.herrero.com.br/files/revista/file5dfa2537646329c3af309b8cb4672fc0.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2021.

Sherwood, L. et al. Identifying the key risk factors for adverse psychological outcomes among police officers: a systematic literature review. *Journal of Traumatic Stress*, Boston, v. 32, n. 5, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/jts.22431>. Acesso em: 06 jun. 2021.

Silva, C. R. S.; Grandin, F.; Caesar, G.; Reis, T. Número de policiais mortos com Covid-19 é mais que o dobro dos que foram assassinados nas ruas em 2020. 23 abr 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/monitor-da-violencia/noticia/2021/04/23/numerode-policiais-mortos-com-covid-19-e-mais-que-o-dobro-do-deassassinados-nas-ruas-em-2020.ghtml>. Acesso em: 25/06/2021

Silva, M. A.; Bueno, H. P. V. O suicídio entre policiais militares na polícia militar do Paraná: esforços para prevenção. *Revista de Ciências Policiais da APMG*, São José dos Pinhais, v. 1, n. 1, 5-23, 2017. Disponível em: http://www.apmg.pr.gov.br/sites/apmg/arquivos_restritos/files/documento/2020-01/01_o_suicidio_entre_policiais_militares_na_policia_militar_do_parana.pdf. Acesso em: 06 jun. 2021.

Silva, M. O.; Botelho, T. A.; Dantas, V. C. C.; Rocha, R. V. S.; Brambilla, B. B. A construção do vínculo no atendimento psicológico on-line de agentes de segurança pública e seus familiares no contexto

pandêmico. Em Rede – Revista de Educação a Distância, 8(1), 1-18, 2021. Recuperado de <https://www.aunirede.org.br/revista/index.php/emrede/article/view/689>

Soutto Mayor, A. Segurança pública em tempos pandêmicos: estresse e reinvenções. Revista Campo Minado, n. 2, Niterói, páginas 4-6, 2º sem. 2021. <https://periodicos.uff.br/campominado/article/view/52571/30628>

Souza, E.R., Minayo, M.C.S. Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. Ciência & Saúde Coletiva, v.10(4), p.917-928, 2005.

Tavares, J. P. et al. Rede de correlações entre qualidade de vida, resiliência e desequilíbrio esforço-recompensa em policiais militares. Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 26, n. 5, 1931-1940, 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csc/a/p5h7LT9TMcp_pSCb6ghn9PWx/?format=html. Acesso em: 06 jun. 2021.

Van hasselt, V. B. et al. Peers as law enforcement support (PALS): an early prevention program. Aggression and Violent Behavior, v. 48, 1-5, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.avb.2019.05.004>. Acesso em: 06 jun. 2021.

Wolter, C. et al. Job demands, job resources, and well-being in police officers: a resource-oriented approach. Journal of police and criminal psychology, v. 34, 45-54, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11896-018-9265-1>. Acesso em: 06 jun. 2021.

World Health Organization (WHO). Healthy workplaces: a model for action for employers, workers, policymakers, and practitioners. Geneva: WHO, 2010. Disponível em: http://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model.pdf. Acesso em: 06 jun. 2021

---***---

Martínez, Maria Julia - Sousa-Duarte, Fernanda

mariajuliamendina@gmail.com - Universidade de Brasília, Brasil

sousaduartefernanda@gmail.com - Universiteit van Amsterdam, Países Baixos / Universidade de Brasília, Brasil

FOI SEM QUERER QUERENDO: FUNÇÕES DO HUMOR NO TRABALHO BANCÁRIO

Resumo

Esta pesquisa teve como objetivo investigar a função do humor no trabalho a partir do estudo de caso dos perfis de humor de bancários em redes sociais. Com a democratização do acesso à internet, um fenômeno desponta nas redes sociais: páginas de humor criadas por e para uma categoria profissional específica. Dentre essas, as páginas de humor bancário se destacam. Seus conteúdos, publicados diariamente, versam sobre os desafios da vida bancária e coadunam com achados da literatura sobre saúde mental e trabalho bancário: venda de produtos, cumprimento de metas e relações socioprofissionais como fonte de sofrimento no trabalho (Marques & Giongo, 2016).

Os estudos sobre saúde e trabalho bancário têm descrito a relação entre organização do trabalho bancário, sofrimento e adoecimento (Carvalho & Rodriguez, 2014; Marques & Giongo, 2016), enfatizando a influência negativa de elementos da organização do trabalho relacionados à divisão social do trabalho: estilos de gestão e relações com colegas. Nesse cenário, têm prevalecido as estratégias defensivas individuais para enfrentar os conflitos do trabalho, com destaque para a farmacologização, em especial a busca por automedicação (Picheth & Ichikawa, 2015; Gaviraghi, Antoni, Amazarray & Schaefer, 2016). No entanto, o humor bancário nas redes sociais - Facebook e Instagram - têm surgido como um novo fenômeno. São dezenas de perfis destinados à publicação de vídeos, textos humorísticos e memes - esses últimos, o tipo de conteúdo predominante.

Os memes são pequenas unidades de conteúdo online que passam uma mensagem de uma maneira mais simplificada e breve. São “piadas internas” que mobilizam um conhecimento

coletivo que contém características comuns de uma cultura e são transmitidas online por imitação ou transformação do conteúdo original (Shifman, 2014). Assim como o estudo das funções do humor no trabalho, o estudo dos memes enquanto objeto de pesquisa ainda é um fenômeno recente no Brasil, com produção acadêmica incipiente.

No final dos anos 1990, o humor foi positivamente relacionado ao bem-estar e satisfação no trabalho (Decker, 1987; Abramis, 1989; Gliner, 2001), criatividade (Brotherton & Shaw, 1996; Abramis, 1992), coesão grupal (Meyer, 1997), alívio de estresse (Meyer, 1997), liderança (Decker & Rotondo, 2001) e à construção de um bom entendimento entre clientes e colegas (Lovelock, 1995). O humor constitui ainda um recurso psicossocial potencialmente “protetor” ou “modificador” do processo de estresse (Cassel, 1974; Baker & Karasek, 2000). Pesquisas recentes reforçam esses benefícios em relação à comunicação, produtividade, bem-estar e saúde no ambiente de trabalho (Romero & Cruthirds, 2006; Silva & Brito, 2014; Mesmer-Magnus, Glew & Viswesvaran, 2012).

Além das manifestações positivas do humor, pelo aspecto negativo, o humor no trabalho pode estar relacionado à sabotagem (Alcadipani, Hassard, & Islam, 2018; Alcadipani & Medeiros, 2016), insatisfação no trabalho (Rodrigues & Collinson, 1995), formas de controle (Huber & Brown, 2017), bem como auxiliar processos sociais de discriminação social (Irigaray et al 2010; Westwood & Johnston, 2012; Wood & Caldas, 2005).

Para alcançar os objetivos delineados neste estudo, utilizamos elementos de etnografia digital, que transporta o método observacional qualitativo da etnografia para o ambiente digital. Essa transposição só é possível se considerarmos os contextos online como contextos culturais, posto que a etnografia é um método para a compreensão da cultura (Gomes e Leitão, 2017). Observamos publicações dos perfis de humor bancário mais seguidos no Instagram e escolhemos o perfil @madrugabancario como foco de nossa análise - com 102 mil seguidores em março de 2022, era o perfil mais popular. Coletamos 248 publicações feitas entre julho de 2018 e junho de 2021 e seus elementos textuais adjacentes - interações dos outros usuários da rede. Os dados foram sistematizados em planilhas previamente à Análise de Conteúdo. No presente estudo, optamos por empregar a Análise de Conteúdo em sua modalidade categorial-temática, definindo categorias a posteriori.

Foram identificadas 247 publicações, dentre as quais 172 (69,6%) de cunho humorístico e 75 (30,4%) sem cunho humorístico. Dentre essas últimas, prevaleceram as publicações de parcerias de mentoria ou coach para melhorar a performance bancária (n=20), parcerias com entidades de classe (n=18) e conteúdos sobre o trabalho bancário na pandemia de COVID-19 (n=10). Publicidade de cursos, enquetes, entrevistas com bancários, 12 felicitações por datas sociais e ações promocionais via rifas foram outros tipos de conteúdos não-humorísticos que também foram publicados.

Com relação aos elementos textuais das 172 publicações humorísticas, foram identificadas cinco categorias, as quais optamos aqui por nomear de acordo com textos de publicações representativas de cada categoria: 1) fale ao madrugabancário somente o indispensável; 2) fé no pai que a meta sai; 3) dia 1 do bancário em números romanos VIXI; 4) o tbt que eu queria: a PL na conta de novo; e 5) já tô surtado. As categorias descrevem, respectivamente: a relação dos bancários com os clientes, a venda de produtos e serviços bancários, a rotina do trabalho bancário, a vida financeira e a identidade do bancário.

As publicações, majoritariamente em forma de memes, receberam “curtidas” e comentários de bancários marcados por ambivalência em relação ao conteúdo: a risada virtual expressava identificação e pertencimento, mas também sentimentos negativos. Identificamos também o gradual surgimento de outros tipos de conteúdos: publicidade de mentorias para bancários aprimorarem suas habilidades de venda e o contato com entidades de classe. Os resultados indicam que, em um mesmo grupo profissional, o humor pode ter funções distintas com destinos diferentes ao sofrimento que ilustram: manutenção do status quo para alguns e criação de novas sociabilidades - e mesmo novas carreiras profissionais - para outros.

Referências

- Abramis, D. J. (1989). All work and no play isn't even good for work. *Psychology Today*, 23(3), 34-38. <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/all-work-and-no-play-isnt-even-good-work>.
- Abramis, D. J. (1992). Humor in healthy organizations. *HR magazine*, 37(8), 72-74. Alcadipani, R., & Medeiros, C. R. D. O. (2016). Policiais na rede: repertórios interpretativos nas manifestações discursivas de comunidades criadas por policiais no Facebook. *Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 3(7), 559-627. <https://doi.org/10.25113/farol.v3i7.3236>.
- Alcadipani, R., Hassard, J., & Islam, G. (2018). "I shot the sheriff": Irony, sarcasm and the changing nature of workplace resistance. *Journal of Management Studies*, 55(8), 1452-1487. <https://doi.org/10.1111/joms.12356>.
- Baker, D. B., & Karasek, R. A. (2000). *Stress. Occupational Health-Recognizing and Preventing Work-Related Disease and Injury*. (4. ed). Philadelphia.
- Brotherton, B., & Shaw, J. (1996). Towards an identification and classification of critical success factors in UK hotels plc. *International journal of hospitality management*, 15(2), 113-135. [https://doi.org/10.1016/0278-4319\(96\)00014-X](https://doi.org/10.1016/0278-4319(96)00014-X).
- Carvalho, C. A., & Rodriguez, S. Y. S. (2014). Sofrimento psíquico em bancários brasileiros: uma revisão sistemática da literatura. *Ayvu: Revista de Psicologia*, 1(1), 88-109. <https://doi.org/10.22409/ayvu.v1i1.22173>.
- Cassel, J. (1974). Psychosocial processes and "stress": Theoretical formulation. *International journal of health services*, 4(3), 471-482. <https://doi.org/10.2190/WF7X-Y1L0-BFKH-9QU2>.
- Decker, W. H. (1987). Managerial humor and subordinate satisfaction. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 15(2), 225-232. <https://doi.org/10.2224/sbp.1987.15.2.225>.
- Decker, W. H., & Rotondo, D. M. (2001). Relationships among gender, type of humor, and perceived leader effectiveness. *Journal of Managerial Issues*, 13(4), 450-465. <https://www.jstor.org/stable/40604364>.
- Gaviraghi, D., Antoni, C. D., Amazarray, M. R., & Schaefer, L. S. (2016). Medicalización, uso de sustancias y contexto laboral en trabajadores de bancos en Rio Grande do Sul, Brasil. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(1), 61-72. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000100006&lng=pt&nrm=iso.
- Gomes, L. G. F. F., & Leitão, D. K. (2017). Etnografia em ambientes digitais: perambulações, acompanhamentos e imersões. *Revista Antropolítica*, 42(1), 41-65. <https://app.uff.br/riuff/handle/1/12043>.
- Huber, G., & Brown, A. D. (2017). Identity work, humour and disciplinary power. *Organization Studies*, 38(8), 1107-1126. <https://doi.org/10.1177/0170840616677632>.
- Irigaray, H. A. R., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. D. P. (2010). Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 14, 890-906. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000500008>.
- Lovelock, C. H. (1995). *Product plus: produto+ serviço*. São Paulo: Makron Books.
- Marques, G. D. S., & Giongo, C. R. (2016). Trabalhadores bancários em sofrimento: uma análise da literatura nacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(3), 220-247. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.3.704>.
- Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J., & Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 155-190. <https://doi.org/10.1108/02683941211199554>.
- Meyer, J. C. (1997). Humor in member narratives: Uniting and dividing at work. *Western Journal of Communication (includes Communication Reports)*, 61(2), 188-208. <https://doi.org/10.1080/10570319709374571>.
- Picheth, S. F., & Ichikawa, E. Y. (2015). Uso de ansiolíticos e antidepressivos por bancários: um estudo de representações sociais. *Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 10(2), 354-367. http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/revista_ppp/article/view/Picheth,%20Ichikawa.

- Rodrigues, S. B., & Collinson, D. L. (1995). 'Having fun?': Humour as resistance in Brazil. *Organization studies*, 16(5), 739-768. <https://doi.org/10.1177/017084069501600501>.
- Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2006). The use of humor in the workplace. *Academy of management perspectives*, 20(2), 58-69. <https://doi.org/10.5465/amp.2006.20591005>.
- Shifman, L. (2014). The cultural logic of photo-based meme genres. *Journal of visual culture*, 13(3), 340-358. <https://doi.org/10.1177/1470412914546577>.
- Silva, R. R. C. C., & de Brito, M. J. (2014). Humor no Espaço Organizacional: Um Estudo Interpretativo em um Call-Center. *GESTÃO. Org*, 12(2), 113-124. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7766944>.
- Westwood, R., & Johnston, A. (2012). Reclaiming authentic selves: Control, resistive humour and identity work in the office. *Organization*, 19(6), 787-808. <https://doi.org/10.1177/1350508411422583>.
- Wood Jr, T., & Caldas, M. P. (2005). Rindo do que? Como consultores reagem ao humor crítico e à ironia sobre sua profissão. *Organizações & Sociedade*, 12(34), 83-101. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302005000300006>.

---***---

Marujo Pereira, Marcelo - Galdino, Mary Neuza Dias - Marques de Oliveira, Valéria

marcelo.orientador@uol.com.br - Instituto de Ciência, Tecnologia e de Inovação Sustentável Global, Brasil

marygaldino.evaluation@gmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

valeriamarques@ufrj.br - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

PROPOSTA DE MATRIZ DE COMPETÊNCIAS SUSTENTÁVEL INOVADORA PARA GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Resumo

Este ensaio sistematiza argumentos na direção da contribuição da inserção da matriz de competências sustentáveis inovadora no ensino superior, e como exercício conceitual, aplica à graduação de Psicologia.

Há tempos, na sociedade do conhecimento diante da intensa volatilidade de informações percebe-se o quanto o pensar sistêmico, complexo e a visão holística fazem-se necessários para se pensar, entender e interagir com o universo informacional que carece de ser cada vez mais sustentável e inovador.

O sistema educacional não está alheio às situações dessa natureza e, mais ainda, precisa estar propenso a corresponder às suas constantes evoluções e demandas que vêm da crescente competitividade comum na contemporaneidade. No Brasil, vem-se percebendo que os Cursos de Graduações estão com suas Diretrizes Curriculares Nacionais defasadas, sobretudo no que concerne às competências necessárias para atender interativamente as demandas de um sistema educacional bastante dinâmico, justamente, para conviver com as intensas transformações e incertezas dos mercados local e global em suas correlações complexas.

Entende-se como fundamental criar alternativas capazes de contribuir para o empreendimento de competências para as mais distintas áreas de conhecimentos, em especial, neste ensaio crítico, o foco volta-se para a Graduação em Psicologia.

Considera-se que a criação da Matriz de Competências Sustentável Inovadora para os Cursos de Graduação em Psicologia (MCSI-CG/P) se converte em um novel modelo metodológico fundamentado na sustentabilidade e na inovação, a qual possui potencial para empreender competências possíveis de promoverem ações e/ou atividades socioambientais; assim como, com a capacidade de integrar as habilidades emocionais (Goleman, 1995) e competências socioemocionais (Galdino, Oliveira, & Marujo, 2023), tanto relacionadas às hard skills quanto às soft skills, associadas às green skills, como condicionantes que favoreçam o desenvolvimento

de uma maior responsabilização e compromisso da educação formal para com o ecossistema global e suas contínuas mutações.

Ao apresentar uma Matriz de Competências Sustentável Inovadora para os Cursos de Graduação em Psicologia busca-se colaborar com a evolução da performance profissional dos psicólogos nas academias, nas organizações, nos mercados e na sociedade contemporânea. Nessa dimensão, acredita-se que a sustentabilidade e a inovação são condicionantes imprescindíveis para integrarem quaisquer ferramentas factíveis de incrementar competências. A sustentabilidade por fazer parte de todas as políticas institucionalizadas internacionalmente passa a ser um imperativo para o empreendimento constante de uma inovação disruptiva, consonante com a “sexta onda da inovação” – sustentabilidade (Schumpeter, 1939; 2017), necessária para lidar com as instabilidades da sociedade do conhecimento e com a degradação socioambiental; logo, se reverter em situação potencializadora para o redimensionamento de competências para os(as) graduandos(as) em psicologia, importantes para atender as sucessivas imposições comuns no mundo globalizado.

Competências neste estudo são compreendidas e empreendidas como ações estratégicas aliadas ao desenvolvimento humano integral capazes de corresponderem proativamente às intensas demandas do ecossistema global. Para tanto, Le Boterf (2003) é quem fundamenta e orienta nossa concepção de competências, assim corroborando a sua importância na busca da integração pessoal, da formação educacional e da experiência profissional; pois, são condições que favorecem a formação integral e a interatividade ao ambiente em sua totalidade. Competência é um saber agir responsável, comprometido e que é reconhecido pelos outros; implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades generalizadas, num contexto profissional determinado (Le Boterf, 2003).

Em relação à sustentabilidade faz-se mister entender que é responsabilidade de todos. Todos nós precisamos entender que a sustentabilidade é uma questão fundamental à vida, não é apenas uma necessidade, mas sim, uma questão de sobrevivência neste mundo que está insustentável. Nessa dimensão, acredita-se que a sustentabilidade passa a ser condicionante imprescindível para integrar quaisquer possibilidades exequíveis para a incrementação das competências. Sem dúvida, a sustentabilidade por ser uma questão emergente e indispensável precisa ser concebida e promovida a partir da interdependência indispensável de suas dimensões – política, social, econômica, ambiental e cultural – (Marujo, 2021; Marujo, & Galdino, 2023), pois são tais condições que propiciarão a melhor integração das mais diversas informações, conhecimentos e habilidades em prol de novas competências.

Para Marujo (2021), o pensar global para se (re)pensar e agir localmente, a fim de sempre favorecer efetivamente as gerações presente e futuras, torna-se uma imprescindibilidade para o provimento de novos conhecimentos e capacidades profissionais, a luz da insustentabilidade do mundo atual. No concernente à inovação e aos seus marcos tecnológicos é inquestionável que sempre revolucionaram e impactam nossas formas de ser, estar e vivenciar o mundo. Schumpeter (1939), quando defendia que as grandes mudanças orientadas pela tecnologia não eram dadas por uma série de infinitas melhorias marginais sobre as técnicas já estabelecidas, sinaliza que eram resultantes da inserção de consideráveis descontinuidades na geração de iminentes inovações incrementais e sobretudo radicais. “[...] a evolução econômica é desequilibrada, descontínua, desarmoniosa por natureza, salpicada de explosões violentas e catástrofes [...] mais como uma série de explosões do que uma suave, embora incessante, transformação” (Schumpeter, 1939, p. 102).

A completude e organicidade do sistema socioambiental - econômico e ambiental - pode ser percebida na supracitada citação e corrobora o quanto sempre foi e continua sendo complexa e suscetível às situações ambientais e suas necessidades para se conviver com as realidades das sociedades. A inovação pautada em táticas variadas torna-se potencial para prever e prover metas propulsoras (novas informações e conhecimentos; autodesenvolvimento; cultura de mudanças; cultura adaptativa, networking sem fronteiras; cultura avaliativa e liderança visionária) possíveis de manter a disrupção como fator prospectivo para o desenvolvimento de competências e atender as necessidades do mercado local e global.

As Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Graduação em Psicologia (DCN/CGP) (Brasil, 2011) sinalizam e ao mesmo tempo vão ao encontro de nossa proposta, em seu”.

Art. 4º - A formação em Psicologia tem por objetivos gerais dotar o profissional dos conhecimentos requeridos para o exercício das seguintes competências e habilidades gerais”:

I - Atenção à saúde: os profissionais devem estar aptos a desenvolver ações de prevenção, promoção, proteção e reabilitação da saúde psicológica e psicossocial, tanto em nível individual quanto coletivo;

II - Tomada de decisões: o trabalho dos profissionais deve estar fundamentado na capacidade de avaliar, sistematizar e decidir as condutas mais adequadas, baseadas em evidências científicas;

III - Comunicação: os profissionais devem ser acessíveis e devem manter os princípios éticos no uso das informações a eles confiadas, na interação com outros profissionais de saúde e o público em geral;

IV - Liderança: no trabalho em equipe multiprofissional, os profissionais deverão estar aptos a assumirem posições de liderança, sempre tendo em vista o bem-estar da comunidade;

V - Administração e gerenciamento: os profissionais devem estar aptos a tomar iniciativas, fazer o gerenciamento e a administração da força de trabalho, dos recursos físicos e materiais e de informação;

VI - Educação permanente: os profissionais devem ser capazes de aprender continuamente, tanto na sua formação, quanto na sua prática, e de ter responsabilidade e compromisso com a sua educação e o treinamento das futuras gerações de profissionais, estimulando e desenvolvendo a mobilidade acadêmica e profissional, a formação e a cooperação.

Além disso, no Art. 5º

A formação em Psicologia exige que a proposta do curso articule os conhecimentos, habilidades e competências em torno dos seguintes eixos estruturantes

I - Fundamentos epistemológicos e históricos que permitam ao formando o conhecimento das bases epistemológicas presentes na construção do saber psicológico, desenvolvendo a capacidade para avaliar criticamente as linhas de pensamento em Psicologia;

II - Fundamentos teórico-metodológicos que garantam a apropriação crítica do conhecimento disponível, assegurando uma visão abrangente dos diferentes métodos e estratégias de produção do conhecimento científico em Psicologia;

III - Procedimentos para a investigação científica e a prática profissional, de forma a garantir tanto o domínio de instrumentos e estratégias de avaliação e de intervenção quanto a competência para selecioná-los, avaliá-los e adequá-los a problemas e contextos específicos de investigação e ação profissional;

IV - Fenômenos e processos psicológicos que constituem classicamente objeto de investigação e atuação no domínio da Psicologia, de forma a propiciar amplo conhecimento de suas características, questões conceituais e modelos explicativos construídos no campo, assim como seu desenvolvimento recente;

V - Interfaces com campos afins do conhecimento para demarcar a natureza e a especificidade do fenômeno psicológico e percebê-lo em sua interação com fenômenos biológicos, humanos e sociais, assegurando uma compreensão integral e contextualizada dos fenômenos e processos psicológicos;

VI - Práticas profissionais voltadas para assegurar um núcleo básico de competências que permitam a atuação profissional e a inserção do graduado em diferentes contextos institucionais e sociais, de forma articulada com profissionais de áreas afins.

Observa-se que as competências demandam sempre mais a integração das habilidades técnicas e socioemocionais, a saber: a) As hard skills são as competências técnicas que podem ser adquiridas por intermédio da trajetória formativa acadêmica e das mais variadas experiências profissionais. Essas habilidades são necessárias e devem ser objeto de estratégias evolutivas para todos os níveis organizacionais. b) Não menos importantes as soft skills são conhecidas como habilidades não cognitivas, habilidades comportamentais, habilidades emocionais e habilidades essenciais. As soft skills ganham mais expressividade no mercado de trabalho por causa de sua potencialidade na geração dos melhores resultados para os negócios, criação de um ambiente mais sustentável e conseqüentemente de maior produtividade. A sua valorização está atrelada a sua aplicabilidade e maior compreensão da complexidade humana e socioambiental, conjunção que possibilita apreender o potencial dos profissionais; c) Aliada as hard skills e soft skills, emergem as green skills conhecidas como competências e habilidades verdes, inerentes à sexta onda de inovação – a sustentabilidade – que exige competências e habilidades técnicas para trabalhar com o desenvolvimento e monitoramento de atividades relacionadas à sustentabilidade ou atividades verdes, além de consciência socioambiental, capacidade de trabalhar em equipe e em rede, criatividade, criticidade e visão sistêmica. Além disso, as green skills demandam competências comportamentais específicas para a consciência sustentável nas organizações. Diante dessas profusas condições pode-se observar que cada vez mais existe a necessidade de se prever de forma mais crítica e criativa para prover novas estratégias factíveis de potencializar uma formação, capacitação e qualificação profissional resiliente e proativa capazes de responderem, incondicionalmente, às constantes e crescentes exigências peculiares na sociedade do conhecimento. E nessa direção, para além de assegurar a formação do psicólogo, com base nos princípios e compromissos expressos nas Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Psicologia, a proposta metodológica de uma Matriz de Competências Sustentável Inovadora soma-se ao conjunto de competências, habilidades e conhecimentos do seu núcleo comum de formação, enriquecendo-o e potencializando-o para uma formação capaz de atender às demandas não consideradas na edição das DCN/CGP (Brasil, 2011).

Os achados bibliográficos e a reflexão sobre a realidade atual aplicada na matriz em questão nos oportunizaram observar o quanto a sustentabilidade e a inovação expandem nossa capacidade para lidar com as suscetíveis relações comuns à formação humana e ao ecossistema global, inclusive demandadas pelos conceitos basilares e pelas Diretrizes Curriculares objetivadas neste estudo, precipuamente para refletir e redesenhar estratégias para o desenvolvimento de competências.

Nessa perspectiva, passa a ser um fator determinante para tal desenvolvimento de competências a compreensão da organicidade, da interdependência e do dinamismo das organizações, dos mercados e das sociedades. Porque essas condições propiciam a interação sistêmica e complexa possível de redimensionar, continuamente, o nível de variáveis a fim de integrá-las em prol da formação de competências a partir de metas, ou melhor, de um plano de diversidade da matriz (potencial pessoal e protagonismo; pensamento e ação; conteúdos e materiais; estratégias e contingências; ações conjuntas. organicidade e dinamismo; resiliência e proatividade), das habilidades tanto técnicas quanto emocionais, de maneira a se converterem em fatores aliados e preponderantes para o empreendimento de ações e/ou atividades ao ambiente em sua totalidade e, da mesma forma, para com seus distintos contextos socioambientais.

Nessa dimensão, a sustentabilidade a partir de suas dimensões impulsiona o pensar para buscar um agir de forma mais responsável e comprometida com o ambiente global e suas atuais fragilidades e degradações. A inovação mediante das suas metas proporcionam que as novidades se mantenham em evolução de maneira a corresponder ao dinamismo global, tornando-se um imperativo necessário ao compromisso humano socioambiental. Ainda, a integração das competências a partir das habilidades socioemocionais e técnicas/tecnológicas passam a ser uma imprescindibilidade para vivenciar mais intensamente as suscetibilidades na sociedade contemporânea.

Acreditamos que novos modelos são importantes e possíveis de ampliar o nível de interação com as situações mais diferenciadas e suas novidades comuns no mundo globalizado, circunstâncias que favorecem a busca pelo desenvolvimento sustentável. Ademais, tem-se a pretensão de fazer com que se compreenda que a verdadeira sustentabilidade é humana.

Nesse sentido, a sustentabilidade acontece a partir da ação humana humanizadora que exige, além de competências técnicas e comportamentais, competências para lidar com os distintos contextos e com as inteligências e emoções próprias, com as competências dos outros e de se relacionar de forma equilibrada com as emoções de todos, condições essenciais para o empreendimento de organizações mais produtivas, de sociedades mais igualitárias e inclusivas, comprometidas com o bem comum. Por conseguinte, considera-se que a Matriz de Competências Sustentável Inovadora para os Cursos de Graduação em Psicologia possa contribuir para uma formação humana integral, para o fortalecimento das instituições e que compreendam a importância de se manterem aprendentes, auxiliando a prospecção dos mercados e, em especial, possibilitar que os cidadãos contribuam para a promoção de sociedades mais justas, dignas e melhores para tudo e para todos.

Enfim, acredita-se que a Matriz de Competências Sustentável Inovadora para o psicólogo em formação poderá favorecer muito toda a sua desenvoltura humana e profissional, porquanto o pensar para agir de maneira sustentável inovadora incrementado pelas habilidades técnicas e socioemocionais (hard skill, soft skill e green skill) se converterem em fator determinante para o desenvolvimento de competências capazes de corresponderem à sistematização e complexidade da sociedade do conhecimento.

Referências

Brasil. (2011). *Diretrizes Curriculares Nacionais para o Cursos de Graduação em Psicologia* Resolução N° 5, de 15 de março de 2011. Disponível em: <https://normativasconselhos.mec.gov.br/normativa/pdf/CNE_RES_CNECESN52011.pdf>. Acesso em: 16 maio 2023.

Goleman, D. (1995). *Inteligência Emocional*. 82. ed. Rio de Janeiro: Objetiva.

Galdino, M. N. D.; Oliveira, V. M.; Marujo, M. P. (2023). *Competências Socioemocionais Sustentáveis*. Rio de Janeiro: Instituto de Ciências, Tecnologia e de Inovação Sustentável Global.

Le Boterf, G. (2003). *Desenvolvendo a competência dos profissionais*. 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Artmed; Bookman, 2003.

Marujo, M. P. (2021). *Gestão Sustentável: condição essencial e possível*. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Perse.

Marujo, M. P. (2023). *Sustentabilidade: um bom negócio, para a vida*. Ensinaamentos bíblicos e gerenciais. Rio de Janeiro: Instituto de Ciências, Tecnologia e de Inovação Sustentável Global.

Schumpeter, J. A. (1939). *Ciclos de negócios* (Vol. 1, pp. 161-174). Nova York: McGraw-Hill.

Schumpeter, J. A. (2017). *Capitalismo, socialismo e democracia*. SciELO-Editora UNESP.

---***---

Montenegro, Gustavo - Schroeder, Ivana

gustavo.montenegro@unc.edu.ar - Universidad Nacional de Córdoba / Universidad Católica de Córdoba, Argentina

ivana.schroeder@ucc.edu.ar - Universidad Católica de Córdoba / Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

CONSULTORÍA Y CAMBIO ORGANIZACIONAL: UNA MODELIZACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE SISTEMAS COMPLEJOS

Resumen

La sociedad del conocimiento desafía a las organizaciones actuales en sus capacidades para hacer frente a un contexto dinámico y complejo. Desarrollar capacidades para afrontar momentos de crisis externa e interna, resolver situaciones problemáticas emergentes o inesperadas, tomar decisiones en contextos de incertidumbre, generar culturas de trabajo colaborativo, construir confianza, aprender de los errores, mejorar e innovar de manera permanente constituyen algunas de las demandas a las que se encuentran expuestas las organizaciones y los equipos.

Atenta a tales retos, la psicología del trabajo y las organizaciones viene consolidando en los últimos años aportes teóricos y metodológicos orientados a contribuir al desarrollo de organizaciones productivas y saludables, capaces de lograr objetivos de bienestar sostenible para ellas y las personas que las integran (Peiró y Ramos, 2014).

En el marco de las perspectivas contemporáneas que abordan la organización como sujeto de aprendizaje y de creación de conocimiento, el aprendizaje organizacional es objeto de diversas investigaciones y debates teóricos y metodológicos (Bueno Campos, 2004). El aprendizaje organizacional es referido como un proceso dinámico y crucial para la innovación, que ocurre a lo largo del tiempo a nivel individual, grupal y organizacional (Clark Teodoroski, Silva Santos y Steil, 2015). Se lo reconoce como un proceso de carácter cognitivo, por cuanto involucra la exploración, adquisición, interpretación y distribución de conocimiento (López Zapata, García Muiña, y García Moreno, 2016).

Estudios recientes dan cuenta que es posible encontrar una diversidad de aproximaciones conceptuales del aprendizaje organizacional (Rivera Porras, 2019). Aun en esa diversidad, hay coincidencias en cuanto a que se trata de un proceso vinculado a un conjunto muy amplio de dimensiones y aspectos y que no ocurre de manera natural o espontánea, sino que requiere de condiciones que lo promuevan (Castañeda Zapata, 2015). Asimismo, se señala la utilidad de contar con trabajos basados en el análisis y seguimiento de procesos concretos de implementación, y la vacancia actual existente de abordajes cualitativos que contemplen las dimensiones en las que sea posible operacionalizar el aprendizaje organizacional con la mirada de los actores, más allá del relevamiento de opiniones y percepciones a través de escalas o instrumentos auto-administrados (Fassio y Rutty, 2017).

En ese contexto de antecedentes, llevamos adelante una investigación empírica sobre procesos de cambio y mejora organizacional en organizaciones de la ciudad de Córdoba (Argentina) ocurridos en el marco de asesoría técnica profesional. La modalidad de asesoría ha estado orientada al apoyo para el cambio y la mejora a nivel de resultados organizacionales, del clima interno, el trabajo colaborativo, el bienestar personal y colectivo, tomando como fundamento principios y técnicas del aprendizaje organizacional.

Con apoyo en aportes de la ciencia cognitiva, principios de la ciencia acción, la perspectiva constructivista de sistemas complejos y orientaciones metodológicas de la teoría fundamentada, la investigación tiene por pregunta central el por qué y cómo se produce – o no – el aprendizaje organizacional, y por propósito de trasfondo la modelización de la cognición organizacional como un sistema complejo de cognición distribuida. Al respecto, los avances de la investigación permiten sostener que el aprendizaje organizacional ocurre en relación con principios de causalidad circular e internivel posible de ser interpretado como fenómeno complejo autoorganizado (Montenegro y Schroeder, 2019a).

El trabajo aquí presentado, desarrolla elementos teóricos y técnicos para la comprensión y la intervención eficaz orientada a transformar situaciones de crisis interna, malestar y bloqueo organizacional en procesos de transición cultural hacia modelos de aprendizaje permanente. En ese sentido, presenta una sistematización del proceso de asesoría técnica llevado adelante en organizaciones diversas ante demandas de malestar y necesidades de mejora internas, y -apelando a principios de sistemas complejos-, desarrolla una modelización interpretativa de los procesos de aprendizaje organizacional estudiados en términos de fenómenos de transición que mutan de un patrón de bloqueo generalizado inicial –y que origina una demanda de asistencia técnica-, hacia un patrón de aprendizaje organizacional sistémico.

La metodología de la investigación es de enfoque cualitativo, de alcance descriptivo y explicativo. Se plantea bajo la modalidad de diseño de estudio de casos múltiple. Se sustenta en la construcción de un complejo empírico que comprende un corpus de 45 casos de procesos de cambio y aprendizaje organizacional producidos en organizaciones del sector privado (19 empresas), público (18 instituciones) y social (8 organizaciones) en la ciudad de Córdoba (Argentina) bajo el acompañamiento y orientación de asesoría técnica profesional. La delimitación temporal del estudio comprende un corte sincrónico 2007-2022.

El acceso a los casos en estudio se ha realizado en virtud de los acuerdos de cooperación con el equipo de Asistencia Técnica (AT), las posibilidades de seguimiento longitudinal de los procesos de cambio y aprendizaje, así como similitudes del proceso AT que incluyen la naturaleza de la demanda y el logro de cambios y aprendizajes efectivamente producidos. Todos los casos tienen como punto de partida en común una circunstancia de Bloqueo Generalizado Difuso (BGD), caracterizado por una conjunción interactiva de condiciones de malestar, dificultad operacional y coordinativa, tensiones intergrupales, afectaciones en la confianza mutua, debilitamiento de los procesos de gestión (Montenegro y Schroeder, 2019b).

La indagación empírica se ha realizado mediante un modelo de entrevista en profundidad, con foco particular en aspectos metacognitivos. Se han realizado entrevistas individuales, grupales y mixtas con actores organizacionales y responsables AT (del ámbito de la psicología y la administración). El material empírico de análisis en el que se sustenta la investigación comprende un total de 150 entrevistas.

Las entrevistas han tenido lugar en el transcurso de todo el proceso AT conformado por cinco etapas: a) inserción diagnóstica, b) devolución diagnóstica, c) actualización estructural, d) implementación de rutinas sistemáticas de aprendizaje organizacional, y e) estabilización por replicación innovativa. Asimismo, en circunstancias particulares del proceso, como situaciones de logro de aprendizajes y mejoras, y situaciones de impedimento o dificultad. Los logros de aprendizaje organizacional han sido ponderados en relación con la superación constatable de situaciones problemáticas que dieron lugar a la demanda de AT.

Una parte esencial de la estrategia investigativa se basa en el registro sistemático de cambios significativos que se van produciendo durante y al final del proceso AT. En relación con ello, las entrevistas han explorado cambios categorizados en tres niveles o escalas de observación, definidas bajo el principio de estructuración por niveles de sistemas complejos (Montenegro, 2020).

El análisis de los datos y el desarrollo categorial se llevó a cabo mediante instancias de codificación, muestreo teórico y comparación constante propios de la teoría fundamentada (Strauss y Corbin, 2002), y la construcción de matrices descriptoras que permiten ordenar los datos construidos (Samaja, 2008). Para el análisis de las interacciones cognitivas entre los actores organizacionales se ha apoyado en la perspectiva constructivista de sistemas complejos (García, 2006; Rodríguez Zoya y Aguirre, 2011) y en principios de modelización de sistemas complejos (Rodríguez Zoya y Roggero, 2014).

En el transcurrir de AT en todos los procesos estudiados, se registran particularmente dos momentos en los que acontecen transformaciones considerables, si se tiene en cuenta la cantidad y diversidad de elementos implicados y la significación atribuida a ellos por los actores participantes.

Momento 1: conformación de una primera estructura de plausibilidad que desestabiliza el patrón inicial. En la primera etapa de inserción diagnóstica, caracterizada por la exploración de la demanda y la identificación de focos de interacción crítica por parte del equipo técnico profesional, se registran movilizaciones incipientes y significativas en componentes específicos identificables en los distintos niveles de observación del sistema. Esto transcurre luego de un tiempo en que los referentes de AT, en distintas instancias de entrevista y reuniones diversas, a través de la implementación de herramientas de conversación generativa, recursos de reflexividad sistemática y distintos soportes simbólicos de representación sistémica, han avanzado en la configuración de situaciones problemáticas concretas.

La instancia siguiente, de devolución diagnóstica, se presenta de manera temporalmente asociada a la realización de ciertos eventos en que los referentes AT ponen a consideración de manera dialogal y consultiva, un conjunto sistematizado de conclusiones diagnósticas referidas a los aspectos funcionales y evolutivos de la organización y a las estrategias de acción sugeridas. Se producen cambios relacionados con la conformación de un nuevo contexto de plausibilidad compartido, con base en nuevas rutinas de diálogo, la incorporación de nuevos recursos simbólicos y lingüísticos en común, y ciertas movilizaciones compartidas en las realidades subjetivas y en las disposiciones mutuas.

Momento 2: segunda estructura de plausibilidad hacia el aprendizaje organizacional sistémico. Los avances producidos en las etapas siguientes que concentran la implementación de acciones en un plan de trabajo acordado con el personal participante van dando lugar a la reafirmación de ciertas variaciones y la emergencia de nuevas movilizaciones multinivel. Estas acciones de actualización del diseño estructural incluyen entre otras: la paulatina clarificación de aspectos concernientes a roles o funciones particulares, a procesos implicados entre distintas áreas y sectores funcionales, la especificación de áreas de resultado, de criterios e indicadores, la redefinición de incumbencias y relaciones organigramáticas verticales y horizontales, y el tratamiento sistemático de las oportunidades de mejora priorizadas.

En esta segunda instancia de cambios significativos, advertimos una serie de implicancias. Entre ellas, un impacto organizacional que estaría dado por las innovaciones sistémicamente eficaces implementadas que mostrarían un alto potencial de sustentabilidad en la medida que logran instalarse en prácticas concretas y rutinas cotidianas. Asimismo, la estabilización de un cierto modelo de afrontamiento de situaciones problemáticas, que puede entenderse como un “aprender a aprender” de la organización. Otro impacto refiere a la incorporación de recursos simbólicos de organización por procesos, en lo cual, la situación de bloqueo inicial habría sido capitalizada para una potencial expansión cualitativa del diseño organizacional. El mapeo de procesos funcionales producidos en el marco de AT en torno al análisis de las situaciones insatisfactorias, a la vez que renueva y complementa los esquemas existentes de organización por funciones, demarca una reestructuración de la red cognitiva de la organización, en tanto reconfigura –de manera distinta al organigrama y a la conformación de nodos sub grupales informales- los acuerdos respecto a quiénes conversan con quiénes en virtud de las distintas situaciones problemáticas emergentes.

La demanda de AT, en su modo de formulación se asocia a una condición de malestar y tensión entre los actores involucrados, propia de la circunstancia de bloqueo en la que se encuentran. En tal sentido las situaciones problemáticas irresueltas, en su propagación al orden intrapersonal, interaccional y socio- estructural, han devenido en núcleos difusos y generalizados de perturbación latente que se manifiestan tanto en el plano de las coordinaciones operacionales como en el plano de las disposiciones actitudinales y anímicas. La demanda de AT se produciría de por sí en circunstancias de estrés del sistema, pero al mismo tiempo se plantearía como una bifurcación en la trayectoria del mismo, en la que éste se debate entre el acceso a un nuevo orden o la fragmentación progresiva. Así interpretado, el proceso de AT en sí mismo tendría lugar como parte de una circunstancia de bifurcación del sistema.

El aprendizaje organizacional en tanto transición hacia otro patrón de funcionamiento, y en tanto activación de nuevos esquemas de acción, interacción e interpretación, habría de requerir de un proceso en el que el sistema “sea llevado” en primera instancia a una condición de inestabilidad que haga posible un fenómeno de transición masiva en las formas de comportamiento de los diversos componentes del sistema en su conjunto. Esta dinámica mutuamente causal de amplificación de desviaciones sería responsable de los procesos de desestabilización creciente que -en detrimento de la estabilidad del comportamiento en torno al patrón BGD inicial- pondrían al sistema en sucesivas instancias de filo del caos, posibilitando la producción de cambios emergentes de manera conjunta y repentina.

En síntesis, desde la perspectiva de sistemas complejos, el aprendizaje organizacional puede entenderse como un fenómeno progresivo de transición de fase, operado bajo principios de causalidad circular y no lineal y en base a sucesivas instancias de amplificación de perturbaciones a diversas escalas y niveles del sistema organizacional. Es decir, y de acuerdo

al estudio aquí presentado, los aprendizajes organizacionales específicos que a nivel operacional posibilitan la superación de las situaciones problemáticas que dieron lugar a la demanda de AT, se han producido en cierta correlatividad con cambios producidos en la dinámica deliberativa y en elementos de carácter socio – estructural del sistema. Como parte de ello han tenido lugar variaciones significativas en los esquemas de acción, interacción e interpretación puestos en juego por los actores implicados. En este proceso, el orden cognitivo organizacional atravesaría por sucesivas instancias de estabilidad, inestabilidad y reestructuración en las cuales jugaría un papel fundamental un conjunto de progresivas reconfiguraciones emergentes en la red nodal cognitiva de la organización.

La implementación asistida de modalidades sistemáticas de tratamiento de problemas y la consecuente producción de innovaciones sistémicamente eficaces en los esquemas de interacción operacional, actuarían como desencadenantes de transición del comportamiento cognitivo del sistema hacia el patrón de Aprendizaje Organizacional Sistémico, abarcando la producción concatenada de cambios de primero, segundo y tercer nivel en la dinámica de funcionamiento organizacional.

Si bien el registro empírico en el que se sustenta este trabajo refiere a casos que comparten un mismo enfoque de asesoramiento profesional recibido, y que el conjunto de proposiciones presentadas guardan ciertos márgenes de provisionalidad y son postuladas en el marco de un proceso de aproximaciones sucesivas hacia la inteligibilización de la organización como sistema complejo de cognición distribuida, entendemos que el trabajo brinda aportes a la práctica profesional de los psicólogos en tres sentidos.

En primer lugar, expone elementos teóricos y técnicos para la comprensión y la intervención eficaz orientada a transformar situaciones de crisis interna, malestar interpersonal y bloqueo organizacional en procesos de transición cultural hacia modelos de aprendizaje permanente, desarrollo y salud (personal y colectiva).

En segundo lugar, y asumiendo los desafíos que involucra la visibilización y tangibilización de los procesos cognitivos operantes en la dinámica de interacción organizacional, contribuye al estudio empírico de los procesos de aprendizaje y cambio organizacional con base en prácticas situadas.

Y, en tercer lugar, acompañando el interés que las ciencias sociales vienen mostrando por incorporar elementos provenientes de las ciencias de la complejidad, el artículo propone una lectura de los procesos de aprendizaje organizacional en un esfuerzo por ir más allá de la cognición organizacional como metáfora para avanzar hacia el desarrollo sistemático de una modelización de las organizaciones como sistemas complejos de cognición.

En línea con las preocupaciones actuales y problemáticas conceptuales abiertas en torno al aprendizaje organizacional aplicado, y atendiendo al lugar que como profesionales de la psicología tenemos en el desarrollo de organizaciones más saludables, entendemos oportuno seguir avanzando y profundizando en estos procesos en una búsqueda constante no sólo de comprensiones y explicaciones del fenómeno sino también en la producción de elementos de orientación de las acciones de transformación.

Referencias

Castañeda Zapata, D. (2015). Condiciones para el aprendizaje organizacional. *Estudios Gerenciales*, 31, 62–67. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.09.003>

Bueno Campos, E. (2004). Fundamentos epistemológicos de dirección del conocimiento organizativo: desarrollo, medición y gestión de intangibles. *Economía industrial* (357), 13-26. http://mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/357/03_EduardoBueno_357.pdf

Clark Teodoroski, R., Silva Santos, J., y Steil, A. (2015). Aprendizagem organizacional e inovação: uma análise bibliométrica da produção científica internacional no período entre 2008 e 2012. *Revista Alcance*, 22(1), 33-54. *alcance*.v22n.p33-54

Fassio, A., y Rutty, MG. (2017). Hacia la identificación de dimensiones relevantes relacionadas con el aprendizaje organizacional. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 9(16), 85- 99. <https://doi.org/10.22430/21457778.179>

García, R. (2006). *Sistemas complejos. Conceptos, método y fundamentación epistemológica de la investigación interdisciplinaria*. Gedisa.

López Zapata, E., García Muiña, F., y García Moreno, S. (2016). Atributos de la organización que aprende: una revisión de la literatura. *Revista Internacional de Organizaciones*, 16, 59–81. [10.17345/rio16.59-81](https://doi.org/10.17345/rio16.59-81)

Montenegro, G. (2020). El aprendizaje organizacional como proceso de cambio multinivel. Un estudio de casos desde sistemas complejos. *Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba*, (5) 6, 77-97. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp/article/view/31541>

Montenegro, G. y Schroeder, I. (2019a). Procesos de Aprendizaje Organizacional. Un análisis interpretativo desde la perspectiva de Sistemas Complejos. *Revista Gestión y Estrategia*, 56, pp. 9-22. Universidad Metropolitana de México.

Montenegro, G. y Schroeder, I. (2019b). El estado de Bloqueo Difuso Generalizado. Un obstáculo interaccional a los procesos de aprendizaje en la organización. *Revista Debates actuales en Psicología y Sociedad*, 2(2), 30-52. Doi: [10.22529/daps.2019.2\(2\)03](https://doi.org/10.22529/daps.2019.2(2)03)

Peiró, J. M., y Ramos, J. (2014). La Psicología del Trabajo y las Organizaciones en tiempos de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 1-4. <https://www.papelesdelpsicologo.es>

Reynoso, C. (2006). *Complejidad y el caos: Una exploración antropológica*. Editorial Sb, Colección Complejidad Humana.

Rivera Porras, D. (2019). Aproximaciones conceptuales del aprendizaje organizacional. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingenierías*, 7(1), 23-29. <https://doi.org/10.15649/2346030X.496>

Rodríguez Zoya, L. y Aguirre, J. (2011). Teorías de la complejidad y Ciencias Sociales. Nuevas estrategias epistemológicas y metodológicas. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 30 (2). https://doi.org/10.5209/rev_noma.2011.v30.n2.36562

Rodríguez Zoya, L. y Roggero, P. (2014). *La modelización y simulación computacional como metodología de investigación social*. *Polis*, 13 (39), pp. 417-440. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v13n39/art19.pdf>

Samaja, J. (2008). *Epistemología y metodología*. Eudeba (3rd ed.).

Strauss A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Ed. Universidad de Antioquia.

---***---

Moretta, Romina - Nuccelli, Valentina - Barrionuevo, Maria Eugenia

romina.moretta@mi.unc.edu.ar - Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

valenuccelli@unc.edu.ar - Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

ebarrionuevo@una.edu.ar - Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL. ESTRATEGIAS COLECTIVAS

Resumen

Este escrito busca compartir un recorte de los resultados de una investigación que se desprende del proyecto “Estrategias para la sustentabilidad organizacional. Prácticas organizacionales de construcción colectiva”. Se pretende poner de manifiesto las particularidades que adquieren en las organizaciones de la sociedad civil (OSC) el logro de la sustentabilidad organizacional.

Las OSC de las cuales se pretende dar cuenta, están inscriptas en las Ciudades de Córdoba, Villa Allende, Mendiolaza y Río Ceballos desempeñando un papel vital al atender las necesidades de cuidado tanto del medio - ambiente como de otras personas.

El abordaje teórico que orienta el presente escrito, se enmarca en la perspectiva psico-socio-organizacional, cuyos principales aportes son contemplar la salud de los procesos organizacionales, con una mirada en la estructura organizacional y sobre la complejidad de los vínculos que, a partir de ella, se establecen. Dentro de tales procesos toman relevancia aquellos que apuntan a las innovaciones capitalizadas, privilegiando los que se introducen en las regularidades de las personas que participan en estas organizaciones sociales.

Fruto de investigaciones precedentes realizadas por el equipo de investigación, se constató la importancia que tienen los procesos de innovación para la sustentabilidad de las organizaciones, siendo definida como el proceso que se desata a partir de la identificación de un problema significativo para el cual se desarrollan métodos de abordaje y soluciones novedosas que hasta el momento no habían sido empleadas por un colectivo determinado (Pan y otros, 2016).

La innovación social, concepto sinuoso, atravesado por múltiples definiciones y apropiados por diversas disciplinas, se presenta por momentos como una categoría polimorfa, caracterizada por ser parte de procesos organizacionales creativos, que no se manifiestan como acontecimientos aislados en el tiempo, sino en una sucesión de momentos; visibles a través de las maneras en que se producen las tomas decisiones y de sus posteriores efectos.

La centralidad de la sustentabilidad entendida como “las bases que sostienen y mantienen en pie a la organización, aludiendo de alguna manera a una posición en el espacio, como a la sostenibilidad en el tiempo de la organización en sí y de los recursos de los que se nutre” (Pan y otros, 2012, pág. 12), abren la puerta para pensar qué procesos están involucrados en ella.

Así los procesos decisionales que se llevan a cabo en las organizaciones frente a situaciones programadas e imprevistas, implican diversas etapas: lectura de la realidad, alternativas de abordaje y elección de un cambio a seguir (Argyris, 2013). Continuando con el autor, en estos procesos los actores ponen en juego las teorías que defienden (creencias y valores manifiestos) y las teorías en uso (en un nivel menos manifiesto, que se infiere por la observación de comportamientos).

El enfoque cualitativo empleado, implicó describir, comprender e interpretar los fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes, contadas a través de narrativas que van siendo por él seleccionadas (Sampieri, 2014 - Busso, 2007).

Las técnicas diseñadas para la recolección de datos, fueron la entrevista (presenciales y virtuales) a informantes claves definidos como los protagonistas que poseen acceso a la información más relevante de la actividad y tienen un grado de responsabilidad mayor en las mismas, (Corbetta, 2003) y la observación (Guber, 2005), en algunas ocasiones esta tarea se vio impedida dado el contexto de aislamiento por pandemia.

El grupo de organizaciones en las que se basa este estudio estuvo compuesto por 18, distribuidas en 4 ciudades en un radio de no más de treinta kilómetros en el corredor de Córdoba y Sierras Chicas; todas ellas estrechamente relacionadas a cuestiones de salud pública, animales, personas en situación de vulnerabilidad y desprotección de algún derecho universal. Tipología de organizaciones que se toman en esta muestra son, según el criterio de uso social Campetella y otros (2003), asociaciones, fundaciones y centros vecinales.

Las innovaciones sociales se hallan configuradas, en función de sus particularidades y de sus singularidades, cuestión que les otorga una distinción respecto del resto. Los principales proyectos de discusión en torno a este tema, son los vinculados al financiamiento, el trabajo de voluntariado y la salud integral de quienes participan, la prestación de nuevos servicios, las condiciones de trabajo y las condiciones edilicias.

Un resultado de gran importancia es la clasificación de los tipos de innovaciones que llevan a cabo las OSC: -Innovación para el cuidado de los voluntarios, esta práctica sostiene una mejora en la calidad de vida de los voluntarios; -Innovación tecnológica como forma alternativa de financiamiento para expandirse a otros ciudadanos; -Innovación edilicia que benefició el desarrollo de otros proyectos y pertenencia a un espacio propio; - Innovaciones de servicios.

En cuanto a los procesos decisorios, por la regulación legal a la que este tipo de organizaciones se encuentra sujeta, estos son significativos a los fines de la sustentabilidad organizacional ya que se encuentran establecidos en espacios definidos como asambleas.

Es un hallazgo para esta investigación la participación de voluntarios en las tomas de decisiones; justamente la decisión de incorporar a demás miembros da cuenta, por un lado, de la importancia que les asignan a estas modalidades y por otro, es un indicio para afirmar que las OSC están emprendiendo, desde hace algún tiempo, un proceso de quiebre hacia espacios organizacionales más participativos, democráticos y dinámicos. Las mismas se ponen en juego frente a situaciones o actividades que implican mejoras y oportunidades; actividades diarias, para solucionar conflictos y situaciones imprevistas.

Las OSC han adquirido un rol fundamental en la sociedad; por un lado, porque la comunidad y sus beneficiarios requieren de mayor asistencia, que antes era brindada por el estado, quien se ha retirado como actor social, de esos lugares. Por otra parte, porque se promueven iniciativas para resolver los problemas de la gente, vecinos, comunidad cercana, etc. es decir iniciativas socialmente aceptadas y valoradas como beneficiosas.

Presentar estos resultados contribuye a la difusión del conocimiento y promoción del avance del estudio del sector OSC como un espacio organizacional pocas veces abordado desde una perspectiva psico-socio-organizacional.

Referencias

Argyris, C. (2000). *Lo que más me interesa es el modo en el que las personas generan acciones que son efectivas*.

Busso, M. (2007). La construcción de identidades colectivas en el mundo del trabajo informal. 5º Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALAST). Uruguay.

Corbetta, P. (2003) *Metodología y técnicas de Investigación social*. Madrid: McGraw Hill. Pp: 115-219 y 289-319.

Guber, R. (2005) *Observación participante*.: McGraw-Hill. Pp: 115-219 y 289-319.

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición.

Moretta, R. (2023) Estrategias colectivas para la sustentabilidad en periodos de crisis entre 2019 a 2022 en Organizaciones de la Sociedad Civil en la Ciudad de Córdoba y Sierras Chicas.

Pan, M., Barrionuevo, M. (2012). *Percepciones empresariales de sustentabilidad psico – socio – organizacional en Pymes en la ciudad de Córdoba*.

Pan, M., Barrionuevo, M. (2016). *Prácticas organizacionales para la innovación y para el afrontamiento de crisis en organizaciones pequeñas y medianas de Córdoba*.

---***---

Napoli, María Laura – Filippi, Graciela – Ferrari, Liliana

napolimarialaura@gmail.com - Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina

grachu0408@gmail.com - Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina

ferrarliliana@hotmail.com - Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina

TRADICIONES TEÓRICAS SOBRE EL CONCEPTO DE LIDERAZGO EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO

Resumen

En el presente trabajo se realiza un recorrido teórico a lo largo de las diferentes tradiciones que conceptualizan, describen y problematizan el tema de la conducción de las organizaciones asociado al liderazgo.

Desde la perspectiva de la psicología social, French y Raven (1959) identifican siete bases del poder en las organizaciones: 1) el poder legítimo que se otorga en función de la posición que una persona ocupa en la organización; 2) el poder de recompensa que indica el grado en que una persona controla las recompensas que otro valora; 3) el poder coercitivo que se observa cuando alguien puede dañar física o psicológicamente a otra persona; 4) el poder de experto que se reconoce cuando una persona controla la información valiosa para otra; 5) el poder de referencia que se ejerce mediante la identificación y nace como una imitación; 6) el poder de posición que surge del cargo, más allá de quién lo ocupe; 7) el poder personal que se encuentra en algunas personas sin tener en cuenta su posición en la organización. Desde una perspectiva sociológica, Weber (2012) establece las bases de la autoridad legítima: tradición, racional-legal, carisma y racional pura-especialidad.

Con foco en la sociología de las organizaciones, Etzioni (1965) clasifica a las mismas según el tipo de poder y la clase de participación de sus miembros proponiendo tres modelos: 1) la organización coercitiva, en la cual prevalece el poder coercitivo puro y la autoridad no legítima; 2) la organización utilitaria que posee un tipo de autoridad racional-legal apoyada en incentivos económicos; 3) la organización normativa cuyos mecanismos de afiliación, estatus e incentivos de valor intrínseco se basan en el carisma o la autoridad. Al mismo tiempo, dichos modelos organizacionales pueden combinarse formando nuevas estructuras como, por ejemplo, normativa-coercitiva (por ejemplo, unidades de combate), utilitaria-normativa (por ejemplo, sindicatos) y utilitaria-coercitiva (por ejemplo, primeras industrias, barcos).

Partiendo de las ciencias de la administración, Drucker (1999) describe el papel de la gerencia en relación a su aparición en la sociedad industrial como institución esencial, distinta y predominante. Como tal posee tres funciones fundamentales: convertir los recursos en producción, asegurar el éxito y la supervivencia del negocio, y, en términos más amplios, garantizar la subsistencia de la humanidad. El autor mencionado plantea que la primera función de la gerencia es la realización económica, de lo cual depende no solamente su éxito, sino también la justificación su existencia. Por otro lado, Drucker (1957) define las tres tareas de la gerencia: 1) dirigir un negocio mediante habilidades administrativas, la práctica y el reconocimiento de los límites en el alcance de la autoridad; 2) dirigir a gerentes, entendiendo a la empresa como un todo y promoviendo el crecimiento y el desarrollo de las personas; 3) dirigir al trabajador en su trabajo, ya que concibe a las personas como recursos cuyas necesidades deben estar satisfechas para mejorar su productividad.

A partir de un enfoque teórico metodológico del liderazgo en diferentes ámbitos, House (1977) describe los principales aspectos del liderazgo carismático, basándose en la teoría de los rasgos. Desde esta perspectiva, el carisma es una característica individual del líder que funciona como un modo de atracción interpersonal inspiradora en términos de aceptación y apoyo. En este sentido, se plantea que los líderes carismáticos poseen una gran confianza en sí mismos, así como también firmeza en sus creencias e ideales, lo cual genera la necesidad de influir en otros. Esto conduce a los líderes a comunicar a sus colaboradores altas expectativas sobre su desempeño y a expresar sentimientos de confianza hacia ellos. En esta línea de ideas Nadler y Tushman (1990) distinguen tres atributos del liderazgo carismático: 1) visualizar, es decir, expresar claramente una visión atractiva, establecer altas expectativas y modelar conductas consistentes; 2) energizar a través de la demostración de emociones personales, la expresión de confianza personal y la búsqueda constante del éxito; 3) facultar expresando apoyo personal, empatía y confianza en las personas.

Desde una perspectiva psicológica compleja, sistémica y dinámica de las organizaciones, Schein (1982) pone el foco en los problemas que debe enfrentar un dirigente organizacional y que abarcan desde cuál es el objetivo que desea alcanzar y cómo tiene que organizar el trabajo para lograrlo, hasta las decisiones sobre los procesos de reclutamiento, entrenamiento, ubicación y gestión de las personas y la creación de las condiciones necesarias para que se cumplan las tareas (por ejemplo, establecer los sistemas disciplinarios y de méritos). Asimismo, el fundador de una organización debe ocuparse de gestionar los cambios organizacionales orientados a la adaptación frente a las transformaciones tecnológicas y sociales, y afrontar otras fuerzas provenientes de la competencia con otras organizaciones, de los organismos de control, y de las fuentes internas de malestar organizacional. Por otro lado,

Schein (1982) identifica tres tipos de supuestos gerenciales sobre la naturaleza humana: 1) los supuestos racionales-económicos en los que prima la motivación económica, el control y la pasividad); 2) los supuestos sociales en los que se enfatiza la motivación social así como las necesidades de aceptación y pertenencia; 3) los supuestos de auto actualización en los que se destaca el significado intrínseco del trabajo, la responsabilidad de las personas y la autoridad en la tarea misma. En esta línea de ideas Schein (1988) afirma que los líderes transmiten la cultura organizacional a sus miembros a través de ciertos mecanismos primarios (mediciones y controles, recompensas y jerarquías, criterios de selección) así como también mediante otros mecanismos secundarios (estructura formal de la organización, procedimientos organizacionales, espacio físico, anécdotas sobre sucesos y personas importantes).

Desde la óptica del diseño de las organizaciones eficientes, Mintzberg (1996) describe los mecanismos coordinadores de las tareas. Entre ellos se encuentra la supervisión directa en la cual una o varias personas coordinan a otras, asumiendo la responsabilidad por sus trabajos, emitiendo instrucciones y supervisando sus acciones.

Tomando los aportes de los estudios de clima en las organizaciones, Brunet (1992) introduce las contribuciones de Likert para explicar de qué manera las variables causales (estructura, reglas) en su interrelación con las variables intermediarias (motivaciones, actitudes, rendimiento, comunicación, toma de decisiones) generan como efecto las variables finales o resultados que obtiene la organización (productividad, gastos, ganancias, pérdidas). Partiendo de las variables mencionadas Likert (citado por Brunet, 1992) describe cuatro tipos de clima: autoritario explotador, autoritario paternalista, participativo consultivo y participativo en grupo. Mientras que los primeros tipos se encuentran asociados a los climas de trabajo cerrados y malsanos, los segundos tipos se relacionan con la satisfacción y la productividad características de los climas de trabajo abiertos y saludables. Las relaciones entre clima y liderazgo fueron también abordadas por Vries y Miller (1993) a partir del concepto de organizaciones neuróticas disfuncionales, destacando hasta qué punto la personalidad del líder puede influir en la estrategia, la estructura, la cultura y el contexto. En este sentido, el desmedido uso de un estilo neurótico puede generar una patología en la organización, afectando su funcionamiento. Las fantasías intrapsíquicas de los líderes de las organizaciones neuróticas disfuncionales -en quienes se concentra gran parte del poder de la organización- permiten delimitar cinco tipos de organizaciones: la organización paranoide, la organización compulsiva, la organización dramática, la organización depresiva y la organización esquizoide.

Desde el punto de vista del comportamiento organizacional, Griffin y Moorhead (2010) establecen como principales funciones gerenciales la planificación, la organización, la dirección y el control. Paralelamente, delimitan tres conjuntos de roles gerenciales básicos: 1) roles interpersonales (apoderado, líder, enlace); 2) roles informacionales (monitor, diseminador, vocero); 3) roles de toma de decisiones (emprendedor, gestor de disturbios, gestor de recursos, negociador). Por otro lado, destacan un conjunto de habilidades gerenciales clave entre las que se encuentran habilidades técnicas, habilidades interpersonales, habilidades conceptuales y habilidades de diagnóstico. Por último, presentan una diferencia entre los conceptos de influencia, poder y manejo de la impresión. La influencia es la habilidad básica del liderazgo que afecta las percepciones, actitudes y conductas, pudiendo ser más o menos sutil, intencional o accidental. El control permite distinguir el poder de la influencia (las personas más poderosas controlan a las menos poderosas). El manejo de la impresión aparece en las conductas intencionales orientadas a la gestión de la propia imagen frente a los demás.

Desde la perspectiva de la psicología del trabajo, Filippi (1998) plantea que el liderazgo se relaciona de manera dialéctica con el poder y la motivación. Tomando los aportes de Hegel y Foucault, afirma que no hay liderazgo sin seguidores ya que el grupo de colaboradores a través de sus respuestas y reconocimiento le otorgan poder al líder. Por lo tanto, el líder deberá orientar sus acciones en la dirección de las motivaciones de sus colaboradores. En ese vínculo subyace también el deseo del líder, que es ser el deseo del otro. En este sentido, la organización, a través de sus líderes, debería ser una articuladora de deseos. También desde el enfoque de la psicología del trabajo, Ferrari (2010) explora las principales perspectivas para comprender el liderazgo. Partiendo de las primeras investigaciones empíricas sobre el liderazgo en las organizaciones, realiza un estudio que aborda las relaciones entre los estilos

de liderazgo y la productividad de los grupos, el ciclo de la conducción en términos del grado de dirección y participación, y las tendencias contemporáneas en liderazgo que se despliegan en los enfoques transcultural, carismático, transaccional, transformacional y situacional.

Partiendo de una visión crítica del modelo toyotista, Coriat (2011) describe la dirección a ojo característica de la fábrica mínima, en la cual la autonomatización (neologismo en el que confluyen la autonomía y a la automatización) y la auto activación son los fundamentos de un modo de liderar que apunta a la desespecialización y a la polivalencia obrera.

Tomando los aportes del pensamiento estratégico Mendoza Fernández y López Juvinao (2015) subrayan el papel de la estrategia gerencial en la definición de la visión, la misión y los objetivos estratégicos. En este sentido, los líderes deben establecer los objetivos y los cursos de acción de las organizaciones en función del contexto, así como también de las condiciones actuales y potenciales de la organización misma para lograr su adaptación y supervivencia.

Desde un enfoque que articula la administración de empresas, los valores personales y la calidad total, Covey (2013) describe las características del liderazgo centrado en principios. Esta perspectiva pone en el centro de la escena al gobierno de las leyes de la naturaleza sobre el comportamiento humano, así como también a la motivación intrínseca necesaria para lograr cambios en las organizaciones. En este sentido, las leyes propias de la dimensión humana, inmutables e inmodificables, deberán guiar el comportamiento del líder, ya que esas mismas leyes gobiernan el universo de las relaciones en las organizaciones. Las principales características de los líderes basados en principios son el aprendizaje continuo, la vida como una misión, la energía positiva que irradian, la creencia en las potencialidades invisibles de los demás, el equilibrio y las prioridades en sus vidas, la seguridad interior que les permite asumir nuevos desafíos, la creación de sinergia para mejorar las situaciones y la auto renovación física, mental, emocional y espiritual. Partiendo de una visión pragmática Maxwell (2016) sostiene que las habilidades que supone liderar pueden aprenderse y mejorarse en la práctica atendiendo a las diferentes facetas que tiene el liderazgo: respeto, experiencia, fuerza emocional, destreza, disciplina, visión e ímpetu. En este sentido, el liderazgo pasar por cuatro fases de crecimiento: 1) yo no sé lo que no sé; 2) yo sé que no sé; 3) yo crezco y sé, y se sabe que sé; 4) sigo adelante sencillamente porque lo sé.

Tomando los aportes de la inteligencia emocional Goleman (2018) afirma que el coeficiente intelectual y las capacidades técnicas son sólo la base del liderazgo, siendo la inteligencia emocional el factor que distingue a la habilidad de liderar. De este modo, el liderazgo aparece más asociado al auténtico interés en el talento de las personas que apoyarán y cooperarán con el líder que al manejo de situaciones o al dominio de destrezas sociales. Asimismo, Goleman (2018) incluye los aportes de las neurociencias para explicar el comportamiento de liderazgo identificando el papel de las neuronas espejo en la imitación que hacen de las emociones y de las acciones del líder sus seguidores, así como para describir el rol de las neuronas fusiformes en la intuición que guía la toma de decisiones. Las competencias de la inteligencia emocional que abarcan la atención interior y la atención hacia los otros conducen al desarrollo de las competencias esenciales del liderazgo tales como el trabajo en equipo y la colaboración, la persuasión y la influencia, el manejo de conflictos y la capacidad de ser un buen mentor. En este sentido, el conocimiento de uno mismo, la autogestión, la empatía y la habilidad social son las condiciones esenciales del liderazgo.

Valiéndose de los recursos del coaching, Kofman (2018) delimita las características de un liderazgo consciente que permite acceder al mundo interior y al contexto que lo rodea, habilitando la comprensión de situaciones complejas y orientando las acciones en función de los valores personales. Los líderes conscientes promueven empresas conscientes que se caracterizan por la responsabilidad incondicional, la integridad esencial, la humildad ontológica, las conductas conscientes, la comunicación auténtica, la negociación constructiva, la coordinación impecable, las emociones conscientes y la competencia emocional.

Desde la perspectiva del aprendizaje organizacional Senge (2018) postula el concepto de visiones compartidas y el rol del liderazgo en la construcción de las mismas. La visión compartida no es algo que debe proclamarse de antemano sino un medio para elaborar un sentido compartido entre las personas que conforman una organización. Esta concepción

plantea nuevos desafíos al líder, quien tendrá que animar a sus colaboradores para que participen y se involucren en la construcción de la visión y deberá estar dispuesto a escuchar y conversar con ellos, alentando sus sugerencias. Desde este punto de vista, las visiones compartidas se elaboran en un ciclo evolutivo de cinco etapas: imposición, venta, verificación, consulta y creación conjunta.

Para finalizar esta presentación, se menciona la perspectiva del liderazgo positivo (Blanch et al., 2016) que incluye en un mismo enfoque los modelos de liderazgo transformacional, liderazgo de servicio, liderazgo espiritual, liderazgo auténtico, liderazgo ético y liderazgo positivo propiamente dicho.

Referencias

Blanch, J., Gil, F., Artino, M. y Rodríguez Muñoz, A. (2016). Modelos de liderazgo positivo: marco teórico y líneas de investigación. *Papeles del psicólogo*, 37 (3), 170-176.

Brunet, L. (1992). *El clima de trabajo en la organización*. México: Trillas.

Coriat, B. (2011). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Covey, S. R. (2013). *El liderazgo centrado en principios*. Buenos Aires: Paidós.

Drucker, P. (1999). *La gerencia de empresas*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

Etzioni, A. (1965). *Organizaciones Modernas*. México: Uthea.

Ferrari, L. (2010). Nuevas perspectivas para la comprensión del liderazgo desarrolladas en el ámbito de la psicología del trabajo. En: Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.). *Psicología y trabajo, una relación posible* (pp. 51-69). Buenos Aires: Eudeba.

Filippi, G. (1998). Liderazgo, Poder y Motivación. En Filippi, G. *El aporte de la Psicología del Trabajo a los Procesos de Mejora Organizacional* (3era. Ed.) (pp. 61-66). Buenos Aires: Eudeba.

French, J. R., Raven, B., y Cartwright, D. (1959). The bases of social power. *Classics of organization theory*, 7, 311-320.

Goleman, D. (2018). *Cómo ser un líder*. Buenos Aires: Ediciones B.

Griffin, R. W. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones*. México: Cengage Learning.

House, S. R. J. (1977). A 1976 theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt and L. L. Larson (eds.) *Leadership: The cutting edge*. Carbondale IL. Southern Illinois University Press.

Kets de Vries, M. F. R. & Miller, D. (1993). *La organización neurótica*. Madrid: Apóstrofe.

Kofman, F. (2018). *La empresa consciente. Cómo construir valor a través de valores*. Buenos Aires: Grito Sagrado Editorial de la Fundación de Diseño Estratégico.

Maxwell, J. C. (2016). *Liderazgo: lo que todo líder necesita saber*. Tennessee: Grupo Nelson.

Mendoza Fernández, D. & López Juvinao, D. (2015). Pensamiento estratégico: centro neurálgico de la planificación estratégica que transforma la visión en acción. *Económicas CUC*, 36(1), 153- 179.

Mintzberg, H. (2001). *Diseño de organizaciones eficientes*. Buenos Aires: El Ateneo.

Nadler, D. A. & Tushman, M. L. (1990). Beyond the charismatic leader: leadership and organizational change. *California management review*. Pp. 70-97.

Schein, E. (1982). *Psicología de la Organización*. México: Prentice Hall.

Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona: Plaza & Janes.

Senge, P. (2018). *La quinta disciplina en la práctica. Estrategias y herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires: Granica.

Weber, M. (2012). *Sociología del poder: los tipos de dominación*. Madrid: Alianza.

Napoli, María Laura - Deppen, Romina - Fuhr, Axel - Agasi, Adrián

napolimarialaura@gmail.com - Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina

romina.deppen@gmail.com - Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina

axfuhr@gmail.com - Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina

adrian_90w@hotmail.com - Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina

LOS JUEGOS GERENCIALES COMO ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA DE LA PSICOLOGÍA APLICADA A LAS ORGANIZACIONES

Resumen

En el presente trabajo se expone una experiencia áulica desarrollada en la materia Psicología aplicada a las Organizaciones perteneciente al ciclo de formación profesional de la Licenciatura en Psicología de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires. Dicha experiencia se realizó en el marco de un proyecto de investigación que tiene como eje la innovación educativa orientada al desarrollo de competencias educativas genéricas mediante el aprendizaje basado en proyectos mediado por el aula invertida. El tipo de estudio es exploratorio, cualitativo, basado en el estudio de caso. La pregunta que guía este trabajo es cómo el dispositivo pedagógico juegos gerenciales promueve el desarrollo de competencias educativas genéricas en estudiantes del ciclo de formación profesional de la Licenciatura en Psicología. El objetivo general es describir cómo se desarrollan las competencias educativas genéricas mediante el Aprendizaje Basado en Proyectos mediado por el Aula Invertida con énfasis en el dispositivo pedagógico juegos gerenciales, en estudiantes del ciclo de formación profesional de la Licenciatura en Psicología.

Los cambios producidos por la globalización y la transformación tecnológica característica de las últimas décadas –cuarta revolución industrial, industria 4.0, futuro de los empleos- generan nuevos escenarios cuyo centro es la gestión del conocimiento (Martínez Villalba y Sánchez Muñoz, 2018). Estos nuevos escenarios exigen competencias laborales cada vez más específicas, complejas y diversas, en un contexto de cambios constantes que requiere adaptaciones permanentes (Farías et al., 2021). Más allá del bienestar logrado en las últimas décadas a nivel mundial, las condiciones de desigualdad son cada vez más profundas. Dicha desigualdad tiene un correlato en el sistema educativo. En esta línea de análisis, la formación en competencias técnicas ya no es suficiente para asegurar una inserción laboral de calidad. Incluso muchas personas no logran insertarse laboralmente a pesar de contar con las competencias técnicas para realizar una laboral determinada. Ante las profesiones y oficios tradicionales se imponen los desafíos de las nuevas ocupaciones híbridas, las cuales requieren, además de las competencias técnicas, aquellas competencias denominadas genéricas. Las competencias educativas genéricas (Yáñez Galleguillo, 2020) abarcan características comunes a diferentes profesiones tales como la habilidad para tomar decisiones, pensar críticamente, la responsabilidad personal, el respeto por la dignidad de las personas, más allá de la formación técnica especializada. Dentro de estas competencias pueden mencionarse la responsabilidad social y el compromiso ciudadano; la capacidad para organizar y planificar el tiempo; la capacidad crítica y autocrítica; la capacidad de comunicación oral y escrita; la capacidad de trabajo en equipo; y la habilidad en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Las transformaciones en el mundo del trabajo exigen cambios en el sistema educativo en todos sus niveles. Sin embargo, el nivel superior adquiere una singular relevancia si se reflexiona sobre la cercanía y relación que dicho nivel posee con las trayectorias laborales de sus estudiantes. Por este motivo, dichas trayectorias se han convertido en el centro de las estrategias de enseñanza, desplazando las tendencias tradicionales, rígidas, extensas, con enfoques lineales del aprendizaje que ubicaban en el centro de la escena al docente, con la clase expositiva. Desde la perspectiva de la innovación educativa, las nuevas tecnologías y el aula invertida presentan cada vez más alternativas de propuestas didácticas y curriculares centradas en los estudiantes, metodologías activas de proceso de enseñanza – aprendizaje, tales como el aprendizaje basado en proyectos. Estas propuestas, sustentadas en el

constructivismo (Piaget, 1972; Vygotsky, 1978; Bruner, 1990) promueven el desarrollo de competencias educativas genéricas necesarias en los nuevos escenarios laborales. En este sentido, se impone la necesidad de indagar en el sistema educativo de nivel superior cómo desarrollar competencias educativas genéricas que faciliten una inserción laboral de calidad en el rol profesional futuro de los estudiantes.

Desde la perspectiva de Bernstein (citado por Giuliano, 2019) el dispositivo pedagógico está constituido por tres conjuntos de reglas que se ordenan en una relación jerárquica: 1) reglas distributivas, determinan la conciencia y el conocimiento asociados al poder que diferencia a unos grupos de otros de acuerdo al control de lo que puede ser pensable o impensable para cada uno de ellos; reglas de re contextualización, funcionan insertando al discurso pedagógico en el discurso instruccional (generador de competencias) y en el discurso regulativo (conforman el orden social y la identidad); reglas evaluativas constituyen la práctica pedagógica en sí misma convirtiendo los textos en contenidos y luego los contenidos en evaluación. Respecto del concepto de dispositivo pedagógico en la docencia universitaria, Souto (2019) destaca la perspectiva epistemológica (teoría de la complejidad y su vínculo con la estrategia en la acción), la perspectiva didáctica como método para la enseñanza universitaria y, por último, la perspectiva grupal que aborda específicamente el dispositivo grupal. Respecto de esta última perspectiva, enfatiza el rol del análisis de las situaciones y de la demanda social, institucional y grupal a partir de lo cual se imaginarán escenarios probables que orientarán la construcción de la estrategia. En este sentido, el encuadre (tiempo, espacio, marcos teórico-metodológicos) funcionará como el continente que facilitará el despliegue de los procesos subjetivos e intersubjetivos, conscientes e inconscientes, imaginarios y simbólicos, lúdicos y emocionales.

En el marco del dispositivo grupal anteriormente mencionado pueden pensarse los aspectos lúdicos asociados al aprendizaje. En este sentido, Cristal (2019) postula el concepto de inteligencia lúdica, en el cual se conjugan la capacidad de saber, la capacidad de hacer y la capacidad de jugar, articulando en un mismo movimiento el aprendizaje, el trabajo y el juego como tres áreas que se potencian mutuamente en la actividad humana. Desde este enfoque, lo lúdico permite aumentar de modo exponencial la motivación y la productividad en las organizaciones, acompañando el cambio de paradigma como escenario en el cual despliega sus acciones. Dicho cambio de paradigma obligó a las organizaciones a rediseñar sus procesos, adquiriendo cada vez mayor relevancia la perspectiva de la agilidad organizacional. Según Zarbo y González (2021) la agilidad organizacional es más una actitud de trabajo que una herramienta. Sus principales elementos son el foco en el cliente, la entrega continua de valor, los impactos en ciclos cortos y el aprendizaje continuo. Para alcanzar la agilidad organizacional el énfasis debe estar puesto en la responsabilidad del equipo estratégico, la coherencia en el proceso, la alineación de toda la organización y la concepción de la estrategia.

Respecto de la gamificación aplicada a los negocios, Werbach y Hunter (2014) la conceptualizan como la utilización de elementos de juegos y técnicas de diseños de juegos en contextos no lúdicos. Desde este punto de vista, describen tres tipos de gamificación. Los dos primeros tipos son la gamificación interna y la gamificación externa, correspondiendo ambas al ámbito corporativo. Mientras que la gamificación interna se utiliza para mejorar la productividad, la innovación y el compañerismo a partir de actividades que se realizan con las personas que trabajan en la organización, la gamificación externa se orienta al marketing y se aplica a los clientes actuales o potenciales de la organización. El tercer tipo de gamificación es la del comportamiento que tiene como objetivo la creación de hábitos beneficiosos para la población asociados a la salud, la educación, el trabajo, entre otros.

Si bien la gran mayoría de las investigaciones sobre juegos en educación superior se abordan desde la perspectiva de la gamificación (Navarro-Sempere et al., 2022; Ojeda et al., 2022; Arduino, 2021; Vélez et al., 2019; Barreal y Jannes, 2019) se debe establecer una diferencia con el aprendizaje basado en el juego (ABJ), objeto del presente trabajo. Real Ramos y Yunda (2021) sostienen que mientras que el aprendizaje basado en el juego utiliza juegos con fines didácticos, con un objetivo de aprendizaje específico, adaptando el contenido a la estructura del juego y considerando la posibilidad de perder, la gamificación se basa en la utilización de mecánicas de juegos en contextos no lúdicos, en los cuales se les solicita a los participantes

cumplir objetivos para obtener recompensas, pudiendo ensamblar los elementos del juego y, en los cuales, no es una opción perder. Vélez et al. (2019) diseñaron un juego gerencial en asignaturas que tenían como contenido la auditoría de marketing en estudiantes de pregrado de una universidad colombiana. Sus resultados demostraron la relevancia de la utilización de estrategias interactivas, la complejidad y la competitividad en el diseño del juego, así como también el efecto que tiene el juego en el refuerzo de los contenidos estudiados.

En la materia Psicología aplicada a las Organizaciones los estudiantes desarrollan durante la cursada un trabajo de campo de consultoría organizacional en el que realizan un diagnóstico y presentan una propuesta de intervención en organizaciones reales de todo tipo (nacionales, multinacionales, pymes, familiares) pertenecientes al ámbito público, privado y al tercer sector. Dicho trabajo de campo se desarrolla en pequeños grupos, cada uno de los cuales simula ser una consultora durante todo el cuatrimestre. Cada grupo de estudiantes realiza tres entrevistas a tres actores organizacionales de diferentes niveles jerárquicos.

En las clases prácticas se trabaja a partir de la estrategia didáctica del aula invertida, esto permite concentrarse en el seguimiento del trabajo de campo, ya que los estudiantes cuentan con recursos audiovisuales (video clases) y guías de lectura en el campus, lo cual facilita el aprendizaje de los contenidos de la materia. Asimismo, los estudiantes disponen de una caja de ocho herramientas para el ensayo de la práctica profesional, cada una de las cuales posee una descripción de la actividad, las instrucciones para utilizarlas y la finalidad. Paralelamente, cada herramienta posee una viñeta construida sobre la base de una misma narrativa que articula al mismo tiempo los momentos de la cursada, las etapas de la práctica profesional y la simulación propuesta a los grupos de estudiantes. Por otro lado, en las clases teóricas, además de la exposición dialogada, se realiza un ciclo de invitados especiales en el que participan profesionales de la psicología y líderes de organizaciones. Las instancias formales de evaluación de la materia consisten en la presentación del diagnóstico y de la propuesta de intervención a la organización previamente mencionados, a las que se suman otras instancias de evaluaciones formativas que se desarrollan clase a clase sobre el estado de avance del trabajo de campo. Esta metodología de trabajo en las clases promovió un desempeño cada vez más alto en los estudiantes, así como propuestas de intervención cada vez más efectivas en las organizaciones objeto del trabajo de campo.

En este contexto se implementó la estrategia de enseñanza del aprendizaje basado en el juego, incorporando juegos gerenciales que luego los estudiantes aplicaron en las propuestas de intervención en las organizaciones. El dispositivo pedagógico se ejecutó en dos etapas. En la primera etapa se utilizó el Change Management Game (Appelo, 2013) junto con dos mazos de cartas diseñados ad hoc para la cursada (cartas random organización y cartas random situación). En la segunda etapa se construyó un juego de cartas diseñado exclusivamente con los contenidos de la materia. A los fines de esta presentación se expondrán los resultados correspondientes a la primera etapa.

El Change Management Game (Appelo, 2013) es un juego de cartas cuyo objetivo es la puesta a prueba de funciones gerenciales en procesos de cambio organizacional. Su marco teórico metodológico abarca teorías de la gestión de las organizaciones, del liderazgo, del cambio organizacional, del aprendizaje organizacional, de la complejidad y, sobre todo, de las metodologías ágiles. Cada una de las cartas contiene preguntas disparadoras que funcionan sobre situaciones de cambio. Dichas preguntas se agrupan en cuatro etapas o modelos de cambio, cada uno de los cuales está representado por un conjunto de cartas identificado con un tema y un color. El primer modelo pone el foco en la adaptación sistémica (anticiparse, adaptarse y explorar), resultado del ciclo de acciones planificar, hacer, verificar y actuar. El segundo modelo se ocupa de las personas en su diversidad a partir de la percepción de las habilidades, conocimientos y deseos individuales, así como de la toma de conciencia y refuerzo necesarios para que el cambio propuesto se concrete en cada una de ellas. El tercer modelo añade las interacciones que se dan entre los individuos para estimular a través de las mismas la difusión de la conducta y disminuir las resistencias que se pueden generar en la red social. El cuarto modelo pone de relieve el papel del entorno en el cambio organizacional y su interdependencia con los cambios en las conductas de las personas.

El Change Management Game se implementó en tres momentos de la cursada con modalidad presencial, en dos cursos de alumnos durante el segundo cuatrimestre del año 2022.

En un primer momento se utilizó el Change Management Game junto con dos mazos de cartas diseñados ad hoc (cartas random organización y cartas random situación) con el objetivo de construir el escenario: se debió establecer una situación problema y un objetivo como base para empezar a jugar.

En un segundo momento los grupos de estudiantes ya se encontraban funcionando como consultoras y realizando diagnósticos en las organizaciones objetivo del trabajo de campo. Este segundo momento coincidió con las clases previas al primer parcial. En la actividad, los estudiantes eligieron una carta al azar del Change Management Game. Por turnos, cada uno de los grupos de estudiantes respondió a la pregunta de la carta, pero esta vez para la organización y la situación objeto del trabajo de campo. Además, en esa instancia, cada consultora debió agregar valor a sus respuestas a partir de los contenidos de la materia desarrollados hasta ese momento de la cursada.

En un tercer momento se trabajó en las clases prácticas con propuestas de intervención de los grupos de estudiantes (consultoras) para las organizaciones objeto del trabajo de campo, partiendo del diagnóstico realizado. Cada grupo de estudiantes presentó propuestas de intervención utilizando el Change Management Game. Los docentes asumieron el rol de cumbre estratégica de la organización, recibiendo y analizando las propuestas de intervención de cada una de las consultoras, a modo de ensayo del coloquio.

Como resultado de la experiencia áulica se halló que los juegos gerenciales articulados con el aprendizaje basado en proyectos mediado por el aula invertida promueven tanto el desarrollo de competencias educativas técnicas como así también el de las competencias educativas genéricas. Dentro de las primeras competencias los estudiantes demostraron ser capaces de diagnosticar escenarios organizacionales diversos y complejos, planificar y evaluar acciones, agilizar procesos, orientarse hacia las personas, persuadir a los diferentes actores organizacionales y gestionar las variables del entorno. Dentro de las segundas competencias se observaron habilidades asociadas a la toma de decisiones, el pensamiento crítico, la responsabilidad personal, la capacidad para organizar y planificar el tiempo, la capacidad de comunicación oral y escrita y la capacidad de trabajo en equipo.

Referencias

Álvarez Álvarez, C. y Maroto, J. L. S. F. (2012). La elección del estudio de caso en investigación educativa. *Gazeta de Antropología*, 2012, 28 (1), artículo 14 · <http://hdl.handle.net/10481/20644>

Appelo, J. (2013). *Cómo cambiar el mundo. Gestión del cambio 3.0*. <https://newagile.academy/wp-content/uploads/2021/06/Como-cambiar-al-mundo-de-Jurgen-Appelo.pdf>

Arduino, G. A. (2021). Gamificar una herramienta para crear puentes Pedagógicos en la Universidad. *Revista Abierta de Informática Aplicada/vol 5 (2021): 32-4932* ISSN 2591-5320

Barreal, J. y Jannes, G. (2019). Digital Education Review - Number 36, December 2019- <http://greav.ub.edu/der/>

Brunner, J. (2004). *Realidad mental y mundos posibles*. España: Gedisa.

Cristal, M. (2019). *Inteligencia lúdica. Potenciar la innovación y la cooperación para crear organizaciones más ágiles*. Buenos Aires: LID.

Farías, M.; Galo, L.; Romero, R.; Molina, N.; González, P.; Carrasco, A.; Virpi Heinonen, S. (2021). *Educación para transformar*. Reflexiones pedagógicas. Ventana Abierta Editores. ISBN: 978-956-8815-49-3.

Giuliano, F. (2019). Entonces, ¿qué es un dispositivo? De la matriz colonial de poder a los dispositivos (pedagógicos) contemporáneos. *Voces de la Educación*. Volumen 4. Número 8. ISSN 1665-1596 (impresa). ISSN 2448-6248 (electrónico).

Gómez, M. C. (2018). Gamificar en educación: dime cómo juegas y te diré cómo aprendes. CIN. *Rueda. Red universitaria de educación a distancia de Argentina*. Octavo Seminario Internacional Rueda 2019.

Martínez Villalba, J. A. y Sánchez Muñoz, S. (2018). Generación de Competencias con Base en la Gestión de Conocimiento Científico. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2018, 16(2), 61-76. <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.2.004>

Navarro-Sempere, A.; García, M.; García, E.; Jiménez, D.; Pinilla, V.; López-Jaén, A. B.; Martínez Peinado, P.; Pascual-García, S.; Sempere, J. M. & Segovia, Y. (2022). Educational gamification in the cell biology laboratory. *Int. J. Morphol.*, 40(6):1426-1433, 2022.

Ojeda, A. D.; Solano-Barliza, A. D.; Ortega, D. D. y Cañavera, A. M. (2022). *Formación Universitaria*. Vol .15 (6).83-92 (2022). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000600083>

Piaget, J. (1999). *Psicología de la inteligencia*. España: Crítica.

Real-Ramos, Y. y Yunda, J. G. (2021). Aprendizaje basado en el juego aplicado a la enseñanza de la historia de la arquitectura prehispánica. *Estoa. Revista de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad de Cuenca*, 10(19), 67-75. doi: 10.18537/est.v010. n019.a06

Souto, M. (2019). Acerca de la noción de dispositivo en la formación universitaria. *Educación, Lenguaje y Sociedad*. EISSN 2545-7667. Vol. XVI N° 16. pp. 1-16. DOI:<http://dx.doi.org/10.19137/els-2019-161602>

Vélez, O., Palacio, S. M., Hernández, Y. L., Ortiz, P. A. y Gaviria, L. F. (2019). Aprendizaje basado en juegos formativos: caso Universidad en Colombia. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21, e12, 1-10. doi:10.24320/redie.2019.21.e12.2024

Vigotsky, L. (1988). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. España: Crítica.

Werbach, K. y Hunter, D. (2014). *Gamificación. Revoluciona tu negocio con las técnicas de los juegos*. Madrid: Pearson Educación.

Yáñez Galleguillo, L. M. (2020). Competencias genéricas en la educación universitaria: una propuesta didáctica. *Revista Educación Las Américas*. Universidad de Las Américas, Chile. ISSN-e: 0719-7128. vol. 10, núm. 2.

Zarbo, P. y González, D. (2021). *Agilidad organizacional. Cómo transformar organizaciones con propósito e impacto*. Buenos Aires: Dunken.

---***---

Olivera Rubia, Ma. Eugenia

eugeniaoli@yahoo.com.ar - Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de San Juan, Argentina

LA INTENSIFICACIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y EL TIEMPO DE TRABAJO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA EN CONTEXTO DE COVID 19

Resumen

Desde los años setenta la Universidad pública ha transformado su organización del trabajo. Modificaciones que se han visto reflejadas en la manera de organizar el trabajo docente, la flexibilización de la jornada laboral, en el modo de relacionamiento, en la forma de investigar, etc. Con la llegada del Covid 19, las actividades presenciales fueron suspendidas durante los momentos más álgidos de la emergencia sanitaria. La Universidad Nacional de San Juan (UNSJ) debió replanificar la función docente integralmente, adaptándola a una modalidad netamente virtual. Se activaron plataformas virtuales y capacitaciones para los y las docentes. En un tiempo récord fueron creadas aulas virtuales para los espacios curriculares de cada una de las unidades académicas; con el objetivo de que cada equipo docente ya capacitado, preparase las aulas y diera comienzo al dictado de clases (Guevara, Algañaraz, Figueroa & Olivera, 2021.)

El trabajo docente es una actividad de servicio ejercida tradicionalmente de manera presencial. La misma se asienta en vínculos humanos y relaciones que transitan en el proceso dinámico y simbólico de la enseñanza y el aprendizaje. El contenido del trabajo docente es netamente simbólico, cognitivo y afectivo.

El trabajo docente se materializa en un empleo definido social e históricamente en un vínculo desigual entre el empleador representado por el Estado y el colectivo docente con su fuerza de trabajo (Neffa, 2003.) La actividad docente se encuentra regulada desde el 2015 por un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de Universidades Nacionales, convenio de reciente creación en el país y aún no adoptado por todas las universidades. El CCT regula la carrera docente, los tipos de cargos, la dedicación horaria, el estado de vinculación, antigüedad, condiciones de trabajo, etc. Toda esa normativa dispone de modo general la forma de organizar el trabajo docente, prescribe tareas y funciones, formas de control y el establecimiento de relaciones que se ordenan en términos de jerarquía y con los pares (Dejours, 2007.)

La distribución técnica y social del trabajo expresa el proceso y el contenido del trabajo logrando la articulación entre el uso de la fuerza de trabajo y las tres dimensiones humanas de una persona: la dimensión física, psíquica y mental (Neffa, 2002). Cuando se transforma el contenido y la organización del proceso de trabajo, se modifican las condiciones de trabajo, crecen las exigencias físicas, psíquicas y mentales y como resultado emergen los riesgos vinculados al ambiente de trabajo y a los aspectos psicosociales. En la presente comunicación se puntualiza en uno de los riesgos psicosociales del trabajo que plantea (Gollac, 2011): la “intensidad del trabajo y tiempo de trabajo”, si bien como riesgo psicosocial ya venía resonando en la docencia de modalidad presencial, con la pandemia se observa la profundidad de su impacto en la organización del trabajo y en la salud del colectivo docente.

La metodología implementada es cualitativa. La escucha arriesgada y la actitud clínica se asumen como premisas básicas desde la psicodinámica del trabajo (Dejours; 1998.) Se prioriza la palabra de las personas entrevistadas y su relación subjetiva con el objeto del discurso. Se realizaron entrevistas en profundidad y un espacio de taller de diálogo virtual donde circularon las vivencias otorgadas a las situaciones de trabajo virtual y la jornada de trabajo. Las entrevistas en profundidad fueron a informantes clave, a docentes elegidos al azar y a un referente sindical. En el taller virtual se abordó una actividad sobre el registro de horas totales de la jornada de trabajo en pandemia.

Los hallazgos obtenidos abordan cuatro subdimensiones de la jornada de trabajo: duración, distribución, intensidad, ritmo y cadencia, y su relación con la organización del trabajo y las manifestaciones sobre la salud del colectivo docente.

La organización del trabajo docente se funda en una organización de tiempos de trabajo definido de antemano en el calendario académico y de forma anual. En la docencia hay meses de mayor carga horaria (dictado de clases y exámenes) y meses de pausa y descanso (vacaciones de invierno y verano).

La regulación de la jornada docente indica que la dedicación horaria está dada de acuerdo al cargo y a la dedicación horaria que se tenga, es decir: Profesor Titular (PT), Profesor Adjunto (PAD), Profesor Asociado (PAS), Jefe de Trabajos Prácticos (JTP), Auxiliar (AUX). Un Profesor Titular puede tener dedicación horaria semanal como Exclusivo (EX) que son 40hs, Semiexclusivo (SE) con 20hs, o dedicación Simple (SI) con 10hs. Esta misma regulación de la jornada se repite con los otros cargos docente de Adjunto, Asociado, JTP, Auxiliar. También un mismo docente puede tener más de un cargo, lo que incrementa las horas de su jornada de trabajo y la carga de trabajo.

La organización del trabajo docente en presencialidad implica una jornada de trabajo estipulada, con días y horarios de clases y de consultas fijos. El espacio de trabajo es un lugar físico determinado: aula, laboratorio, un box, con cierto equipamiento como escritorio, bancos, pizarrón, computadora, y con las comodidades de luz eléctrica y climatización correspondiente. La conectividad en contexto de presencialidad no es imprescindible (Figuroa & Olivera 2020.)

La virtualización de la enseñanza universitaria llevó a que la organización del trabajo se modificara sustancialmente. Si bien la jornada de trabajo se mantuvo estipulada con días y horarios específicos los mismos en concreto se vieron flexibilizados: en principio no todos los docentes tuvieron un manejo óptimo de las tecnologías e implicó tener que capacitarse de manera intensa y rápida para poder brindar las clases habituales.

En general las y los alumnos comenzaron a contactar a sus docentes por múltiples vías (aula virtual, WhatsApp, mail, chat) y en horarios que no eran los acordados para el dictado de clases ni de consultas: a la noche, fines de semana y feriados. Un docente cuenta que recibía muchos mensajes de WhatsApp a la noche, otro docente dice que empezó a trabajar de noche, a responder mail y a corregir evaluaciones: “durante la pandemia tuve que estar estudiando para preparar y mejorar la cátedra, a nivel virtual... si bien he ocupado más tiempo, podía estar con la computadora hasta altas horas de noche haciendo el trabajo y es más con los alumnos estaba conectado en la noche, muchos me decían profe: ¿está despierto?”

Un aspecto no menor fue que la jornada de trabajo pasó a desarrollarse en los hogares que de acuerdo a la configuración familiar que se tuviera: hijos o personas a cargo, se mezclaban con las horas vinculadas al trabajo de cuidado, crianza y doméstico. Otro aspecto fue la disponibilidad del espacio: contar con un espacio propio para dictar clase, compartir el espacio con otro adulto e hijos escolarizados y la cantidad y calidad del equipamiento, es decir poseer la tecnología adecuada y contar con conectividad, hizo que la jornada de trabajo se agudizara aún más de acuerdo a la conjugación de esos aspectos (Figueroa & Olivera 2020.)

Las relaciones sociales en la academia están establecidas de acuerdo a la normativa institucional y a las prácticas docentes, vínculos con superiores como son los decanos, directores y titular de cátedra se vieron interpeladas por lo virtual: el zoom, el meet, las videollamadas pasaron a ser lugares de encuentro entre autoridades y el equipo de cátedra. Múltiples reuniones semanales para organizar las tareas de cátedra, reordenar el calendario académico, resolver inconvenientes con alumnos, con la tecnología, etc.

Además, la carrera docente tiene a la investigación como un elemento cada vez más valorado en las evaluaciones de desempeño docente. La actividad de investigación tiene tareas específicas como es: la sistematización bibliográfica, recopilación de documentación, delimitación del objeto a investigar, entrevistas a informantes clave, diseño de herramientas de recolección de datos, trabajo de campo con aplicación de instrumentos, procesamiento de datos, producción científica y gestión y administración del proyecto (Olivera & Gutiérrez; 2012.) En contraste con ello las reuniones de investigación en pandemia debieron repensar nuevas formas de salir al campo, adaptaciones de las herramientas de relevamiento de datos, producción científica en red colaborativa, entre otras decisiones que permitieran proseguir con las actividades de docencia e investigación.

Se puede afirmar que el contenido y la organización del proceso de trabajo de la docencia universitaria se modificó con la virtualidad con el consiguiente crecimiento de las exigencias físicas, psíquicas y mentales como parte de las rápidas transformaciones en las condiciones de trabajo y el proceso de trabajo (Neffa, 2002), impuesta por la virtualización en pandemia. En términos de afectaciones a la salud de los y las docentes aparecieron cuestiones vinculadas al sedentarismo y las horas frente las pantallas, tales como contraculturas, necesidad del uso de lentes, y gotas por la sequedad de los ojos, el cansancio de las horas de atención que implica la virtualidad, no sólo para el dictado de clases, sino por la resolución de situaciones particulares y además las reuniones de equipos y con colegas para abordar tareas vinculadas a la enseñanza y la investigación. Una docente entrevistada señala: “No sé si noto más o menos exigencia les digo la verdad, pero sí creo que en muchos momentos en la pandemia sentí un agotamiento. Pero esto es ya, físicamente, un cansancio muy fuerte, que no me parece que lo percibiera antes de esa manera haciendo un trabajo presencial” (Algañaraz, Figueroa & Olivera, 2023.)

Por otra parte, la expresión de desconcierto como sentimiento recurrente de la incertidumbre ante la continuidad de la pandemia, el hallazgo de la vacuna y las expectativas futuras, generó sentimientos de angustia y desazón. Afirma un docente: “he notado en el estado de ánimo mucha desesperanza por momentos, mezclado con las exigencias del trabajo.”

En materia de salud laboral los sindicatos docentes peticionaron para regular la licencia covid19 de docentes que pertenecían a poblaciones de riesgo, en paritaria se logró regular dicha situación. También hubo casos de docentes con situaciones de violencia intrafamiliar, donde el gremio intervino para crear la licencia laboral de la persona afectada.

Como cierre se sostiene que la jornada laboral de presencial y virtual, adquieren nuevas valoraciones del tiempo y otras interpelaciones profundas sobre las prácticas pedagógicas. La intensificación de la jornada laboral como riesgo psicosocial del trabajo, venía resonando en la docencia de modalidad presencial y con la virtualidad se observa la profundidad de su impacto. En este sentido, la tarea docente requirió de una nueva organización temporal, las actividades que la presencialidad estructuraba en la agenda con día, hora y espacio físico; en el mundo digital se volvieron sin límites, asumiendo un carácter intrusivo y en ocasiones abrumador (Algañaraz, Figueroa & Olivera, 2023.)

En un mundo donde cada vez más la digitalización atraviesa las prácticas laborales, la proclama de aquel 1 de mayo de 1886 está más vigente que nunca: “Ocho horas para el trabajo, ocho horas para el sueño y ocho horas para la casa”. Se requieren potentes reflexiones, que permitan plasmar en texto normativo institucional universitario y sindical, nuevas decisiones acerca de la regulación de la jornada de trabajo de la docencia universitaria.

Referencias

Algañaraz Soria, V.; Figueroa, R.; Olivera Rubia, M.E. (2023) Pandemia, trabajo docente y universidad Condiciones laborales y reconfiguración del vínculo pedagógico en la UNSJ durante la contingencia sanitaria COVID-19. Libro: ¿Encrucijadas o bifurcaciones biográficas?: transiciones laborales en contexto de pandemia en Argentina. Cap. 8. Pag 225-252. Coord. Muñiz Terra, L. CLACSO. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 2023. ISBN 978-987-813-484-0. 1a ed.

Dejours, Ch. (1998) El factor humano. Asociación Trabajo y Sociedad. Lumen Humanitas. PIETTE-CONICET. 1998.

Dejours, Ch. (2007). Psicodinâmica do trabalhonapós-modernidade. (Cap. 1) En A. M.

Figueroa, R. Olivera Rubia, Ma. (2020) La conectividad un derecho a instrumentar en la docencia universitaria en tiempo de covid. Trabajo final de Adscripción. Carrera de Comunicación. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Nacional de San Juan.

Gollac, M. y M. Bodier (2011) Medir los factores psicosociales de riesgos en el trabajo para manejarlos. Resumen del Informe del Colegio de expertos sobre el seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo, a pedido del Ministro de Trabajo de Francia.

Guevara, H. M., Algañaraz, V., Figueroa, R., & Olivera Rubia, E. (2021) La universidad en tiempos de pandemia: luces y sombras del trabajo académico tras el impacto de la crisis COVID-19. Caso UNSJ. X Pre Congreso Regional de Especialista en Estudios del Trabajo. “Transformaciones en las condiciones de trabajo en tiempos de pandemia”. Mesa N°2: Derecho del Trabajo y Políticas de Seguridad Social. UNCUIYO-VINCULACIÓN-INSTITUTO DE TRABAJO Y PRODUCCIÓN. <https://bdigital.uncu.edu.ar/micrositios/?micrositio=itp>

Olivera Rubia, M. E., Gutiérrez, I. (2012) Calidad de empleo: una mirada sobre el propio trabajo. XIII Jornadas de Psicología y organización del Trabajo. Tecnologías Sociales: Innovación, contradicciones y desafíos en la organización del trabajo. Franco, S. & Correa N. (Ed.) Montevideo, Uruguay.

Neffa, Julio (2002) ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva. Área de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo (SECYT) Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CONICET) CREDAL - Unidad Asociada N° 11 al Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) Editorial Humanitas.

Neffa, J. (2003) Acerca de la naturaleza y significación del trabajo humano. En “El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece.” Ceil-Piette, Conicet. Lumen/Humanitas.

---***---

Omaña Paipilla, Felipe - Páramo Díaz, Diana Sofía - Perilla Pino, Margarita María - Rivera Tobar, Isabella - Castillo, Carolina Rodero - Roldán Bernal, María Camila - Palencia-Sánchez, Francisco - Riaño-Casallas, Martha Isabel

fpalencia@javeriana.edu.co - Facultad de Medicina Pontificia, Universidad Javeriana, Colombia
miranoc@unal.edu.co - Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia, Colombia

FACTORES ORGANIZACIONALES QUE AFECTARON LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE LA SALUD EN LA PANDEMIA POR SARS-COV-2 EN 2020

Resumen

A lo largo de los años las epidemias y pandemias de enfermedades potencialmente infecciosas han sido catalogadas como “eventos desastrosos para la salud pública”, dado que las consecuencias de estos fenómenos van más allá de las manifestaciones orgánicas que puedan ser ocasionadas por las enfermedades transmisibles, de forma que pueden afectar, de manera variable, la salud mental, las condiciones sociales y la calidad de vida de las poblaciones que se ven enfrentadas a estas (Afolabi, 2018). Durante el año 2020, el mundo se ha visto enfrentado a una pandemia por el virus del SARS-CoV-2 para la que ningún país estaba preparado y, que ha dejado al descubierto, las carencias, deficiencias y la falta de capacidad de respuesta de los sistemas de salud en todo el mundo. La enfermedad por el virus SARS-CoV-2 (conocida como COVID-19). Fue notificada por primera vez en Wuhan, China en diciembre de 2019, y declarada oficialmente una pandemia por la Organización Mundial de la Salud en marzo de 2020 (WHO, 2020b).

Como fue planteado anteriormente, las consecuencias de las pandemias permean diversos ámbitos de la salud y del contexto social de las personas y, en este sentido, durante los últimos meses diversos estudios han mostrado los efectos derivados de la pandemia en la salud mental de los trabajadores; entendiéndose salud mental como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (WHO, 2020a). Gran parte de los efectos que la pandemia ha tenido sobre la salud mental en los trabajadores, son debidos a factores organizacionales que se clasifican en dos tipos: los de la estructura organizativa y de la organización del trabajo (Linares, 2010). Los factores de la estructura organizacional hacen referencia a la estructura burocrática (afiliación a aseguradoras de riesgo laborales de acuerdo al tipo de vinculación laboral, dotación de elementos de protección personal, provisión de apoyo integral y de medidas de soporte físico o emocional), estructura de mando (formas de jerarquía laboral) y estructura de red (interacción interdisciplinaria). Por otra parte, los factores de la organización del trabajo se dividen en los vinculados a la tarea (rol laboral ambiguo, sobrecarga de trabajo, ritmo de trabajo e inseguridad laboral) y vinculados a las demandas interpersonales (cohesión, apoyo o conflicto del grupo de trabajo, alianzas y encubrimientos). Algunos ejemplos de esta categoría son: las formas de vinculación laboral, la extensión de las jornadas laborales, los protocolos institucionales establecidos para la atención de pacientes COVID positivos, la comunicación inadecuada entre líderes y personal de la salud y la provisión de capacitación de los trabajadores (Linares, 2010).

Uno de los estudios realizados en la provincia de Hubei, China, incluyendo la ciudad de Wuhan y otras áreas dentro y fuera de la provincia, analizó a 1.257 trabajadores del área de la salud con relación a su salud mental. Dentro de sus resultados se encontró que una gran proporción de participantes tenían síntomas de depresión, ansiedad, insomnio y angustia (Lai et al., 2020). De manera similar, se llevó a cabo un estudio en Italia con el objetivo de comparar los mecanismos de adaptación de los trabajadores en el contexto de la emergencia sanitaria por SARS-CoV-2, así como la influencia de factores estresantes modificables: disponibilidad de EPP y estructura organizacional. En este se señala cómo la pandemia ha sido un desafío no solo por el aumento de carga laboral, las largas hora de trabajo y el riesgo ocupacional de infección, sino por la pérdida de la red de apoyo, que está dada por el aislamiento que hacen para no contagiar a su familia y el estigma por parte de la sociedad; también, por estar expuestos al constante sufrimiento y muerte de sus pacientes, la ausencia de protocolos, el pobre acceso a los elementos de protección personal y falta de información de sus superiores para guiar la toma de decisiones. Como consecuencia de lo anterior, se ha visto que los trabajadores pueden desarrollar reacciones disfuncionales en los siguientes 4 aspectos: fisiológico (trastornos psicósomáticos y del sueño, fatiga), emocional (irritabilidad, nerviosismo, ansiedad, agitación, rabia, baja autoestima), cognitivo (distractibilidad, sensación de poca efectividad, anticipación negativa a los eventos, falta de memoria) y relacional (aumento de conflictos con el equipo de

trabajo) que en conjunto pueden llegar a generar ansiedad, depresión, burnout y trastorno de estrés posttraumático (Vagni et al., 2020; Walton et al., 2020).

Adicionalmente, en un estudio llevado a cabo en Estados Unidos y publicado en la revista JAMA realizado a 69 trabajadores del área de la salud, en el que participaron médicos, enfermeras, residentes y médicos entrenándose en programas de fellowship, se identificaron ocho fuentes principales de ansiedad: El acceso a elementos de protección personal apropiados. El contagio de la infección por SARS-CoV-2 por parte del trabajador a su familia. La falta de un rápido acceso a la realización de pruebas diagnósticas en caso de presentar sintomatología compatible con el virus y el riesgo que esto conlleva de propagación de infección en el sitio de trabajo. La incertidumbre sobre la presencia del apoyo necesario por parte de la institución en caso de infección del trabajador. El acceso al cuidado apropiado de sus hijos mientras las horas laborales aumentan. El apoyo para necesidades personales y familiares (alimentación, hidratación, alojamiento y transporte) mientras la demanda de trabajo aumenta. El tener la habilidad suficiente para brindar cuidado médico adecuado si son trasladados a una nueva área de trabajo y la falta de acceso a información actualizada (Shanafelt et al., 2020).

Es por lo anterior, que el objetivo es realizar una revisión narrativa para identificar el papel que juegan los factores organizacionales de las instituciones sobre la salud mental de los trabajadores durante la pandemia por SARS-CoV-2.

Una encuesta realizada por la Federación Médica Colombiana con el fin de esclarecer el panorama general de algunas regiones del país en cuanto a las condiciones de bioseguridad y la ruta de atención de pandemia SARS-CoV-2 COVID19, mostró que “es recurrente la expresión de angustia, ansiedad, tristeza, falta de deseo de ir a trabajar por parte de los trabajadores, dado que sienten abandono en cuanto al suministro de elementos de protección personal (EPP), el no pago de sus honorarios de manera oportuna, la ausencia de claridad en las instituciones de protocolos de atención del COVID-19; y esto sumado a que en el contexto de la contingencia ha aumentado el acoso laboral y las permanentes amenazas de despido”(Corcho et al., 2020). Gran parte de estos problemas se han generado debido a que la mayoría de la contratación del personal de salud se hace por medio de contratos por prestación de servicios que dificultan la vinculación mediante contrato de trabajo de los trabajadores a aseguradoras de riesgos laborales que suministren EPP. Esto ocasiona que en estas instituciones se cohiba la autonomía profesional y se lleve a cabo un inadecuado rol de liderazgo por parte de los jefes o directivos de los equipos que conlleva a la generación conductas disruptivas que también ejercen efectos dañinos sobre la salud mental de los trabajadores (Vítolo, 2014).

Se llevó a cabo una revisión narrativa de la literatura existente acerca de los factores organizacionales que tienen incidencia sobre la salud mental de los trabajadores que se encuentran en la primera línea de atención de pacientes durante la pandemia por SARS-Cov-2. Para esto, se realizó una búsqueda en diferentes bases de datos como: PUBMED, SCOPUS, Google Scholar en la cual se incluyó la búsqueda por medio de palabras clave como: “COVID-19”, “salud mental”, “trabajadores de la salud”, “elementos de protección personal”, “vinculación laboral”, “jornadas laborales”, “turnos” y “factores organizacionales”.

Los resultados obtenidos del estudio realizado en China mostraron que los trabajadores de la salud identificaron necesidades en cuanto a sentirse escuchados y se propusieron intervenciones en este punto similares al estudio de JAMA. Buscaban en sus líderes promover el sentido de la responsabilidad recordando a sus equipos que sus roles son una importante contribución para la atención de los pacientes. Con respecto al campo de sentirse apoyados, el asesoramiento por parte de profesionales de la salud mental como psicólogos o psiquiatras se correlacionó positivamente con la calidad del sueño y la autoeficacia en el desempeño de sus funciones y con la disminución de la percepción de ansiedad y estrés. Se propone acceder a facilidades de trabajo para el personal de salud, como, por ejemplo, flexibilizar sus horarios y adicionalmente complementar con terapias específicas como sesiones de entrenamiento de relajación, que implican educación en técnicas de relajación muscular y respiración

diafragmática. La efectividad de las intervenciones recién descritas fue medida en un grupo de enfermeras, quienes refirieron una disminución de los niveles de estrés y de los síntomas psicológicos (Chow et al., 2020).

Los resultados del estudio italiano mostraron que los trabajadores del área de la salud tienen mayores niveles de estrés, tensión, dificultad en el trabajo en grupo, fatiga, enfermedades somáticas, irritabilidad y que se les dificulta la toma de decisiones y que esto, a su vez, está relacionado con la necesidad de intervención sin recursos o elementos necesarios. En el estudio italiano se implementaron algunos cuestionarios con el fin de evaluar el estrés psicológico y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los participantes donde se evaluaban, dentro de otros aspectos, la estructura organizacional. Dichas herramientas no se encuentran validadas en español, no obstante, otro estudio en Argentina aplicó un cuestionario validado en lengua hispana, donde se indagaba sobre las condiciones que determinan el clima organizacional: liderazgo, comunicación, recursos institucionales, cohesión/gestión de conflictos y capacitación; y cómo éstas eran percibidas por el personal de salud para hacer frente a la pandemia (Ortiz et al., 2020).

A nivel de las medidas implementadas en el territorio colombiano, en relación con la escucha, se encontró que existe una deficiencia de intervenciones relacionadas con la escucha activa por parte de los directivos hacia los empleados para intentar transformar las condiciones de trabajo (Vítolo, 2014).

En lo que respecta a la protección personal exigida por parte del gremio médico, se evidencia que se ha intentado realizar intervenciones a gran escala, que no están siendo del todo efectivas, ya que se formulan decretos que no tienen un seguimiento adecuado sobre su cumplimiento (Sección Justicia, 2020). Como es el caso de los Decretos 488 y 500 de 2020, que estipulaba que las empresas del país, cuyos trabajadores tenían riesgo de exposición directa a COVID-19, deberían establecer con su respectiva ARL, la entrega de elementos de protección personal, la cual debería haber iniciado en las 72 horas próximas (Ministerio del Trabajo, 2020). Particularmente en Colombia, esto se vuelve problemático debido a las formas de vinculación laboral con las que cuentan actualmente los profesionales del área de la salud, en las que por ejemplo, un trabajador del área de la salud que es contratado por prestación de servicios tiene la obligación de realizar un contrato de afiliación independiente (Ministerio del Trabajo, 2015), por lo que muchas veces estos trabajadores se encuentran desvinculados de las ARL, debido a la falta de realización del proceso de vinculación o a las demoras en los pagos (Vítolo, 2014).

Sin embargo, desde el Ministerio de Trabajo de Colombia se expidieron decretos como el 676 de 2020, el cual incorpora el Covid-19 como enfermedad laboral directa dentro de la tabla de enfermedades laborales del decreto 1277 de 2014 (Presidencia de la República de Colombia, 2020), y determina la obligatoriedad que tienen las empresas contratantes de suministrar Elementos de Protección Personal a todos los contratistas vinculados a la institución, independiente del tipo de vinculación laboral, por lo que tiene la obligación de entregar EPP incluso si los contratos son por OPS, si son de vinculación civil, comercial o administrativa; este tipo de medidas busca disminuir las trabas de los procesos para asegurar una mejora en la seguridad del trabajador, y así también, disminuir la carga que ejercen los factores organizativos de tipo burocrático sobre la salud mental de los trabajadores. No obstante, existe una problemática en cuanto al seguimiento del cumplimiento de estos decretos, que no permiten evidenciar el impacto real que están teniendo estas medidas y, lo que es expuesto por la opinión pública por medio de los medios de comunicación y a través de la opinión del personal de salud, es que estos decretos no se están cumpliendo de la forma en que debería hacerse (Sección Justicia, 2020).

En cuanto a las intervenciones relacionadas con la preparación adecuada, los trabajadores han manifestado: falta de una adecuada estructuración y falta de claridad en los protocolos estipulados para la atención de pacientes con sospecha o con infección confirmada por COVID-

19. Así mismo, se nota cómo se acentúan factores organizacionales del ámbito burocrático como la forma de vinculación laboral, dado que varios de los trabajadores expresan que “los protocolos y medidas sólo están socializados con el personal de planta de la institución, que es minoritario respecto a los contratistas que son misionales” (Corcho et al., 2020). Por lo anterior, se hace urgente realizar intervenciones enfocadas en proveer rápidamente entrenamiento sobre soporte básico, crítico y apropiado acceso a expertos y realizar divulgación y comunicación clara de los protocolos y todas las medidas adoptadas por las instituciones, tal como se propone para otros países (Shanafelt et al., 2020).

Con relación al apoyo brindado al personal que se encuentra trabajando en primera línea. Se ha visto que en Colombia se ha reconocido la existencia de un problema en cuanto a lo que está sucediendo con la salud mental de los trabajadores (Ministerio de Salud, 2020b, 2020a), ya que algunos estudios realizados en la materia y comunicados emitidos por el Ministerio de Salud reconocen una desmejora en la salud mental de los trabajadores de primera línea. Es por esto por lo que sea han planteado estrategias de intervención como la creación de líneas de escucha para el personal en salud y atención en salud mental que se encuentra disponible 24 h, que es la línea #192 en Colombia (Ministerio de Salud, 2020a). Sin embargo, la situación en materia de salud mental sigue siendo preocupante, lo que nos lleva a pensar que las intervenciones que se están llevando a cabo son insuficientes y se requieren medidas adicionales para fortalecer el sistema de salud y mejorar la calidad de vida del talento humano en salud. La cuales son el objetivo último de este trabajo y serán planteadas en las recomendaciones finales.

Tras la revisión narrativa realizada, es evidente que la intervención sobre factores organizacionales es parte fundamental de una adecuada respuesta institucional ante la pandemia por el virus SARS-CoV-2, ya que estos son determinantes en la salud mental de los trabajadores del área de la salud que actúan como primera línea en el manejo de la pandemia por el virus SARS-CoV-2. Es decir, la variación en dichos factores puede repercutir de forma positiva o negativa en la salud del personal sanitario, afectando de manera indirecta el funcionamiento del sistema. En la mayoría de los estudios analizados, se encontraron solicitudes similares centradas en la modificación de factores organizacionales con el fin de disminuir las reacciones disfuncionales en el ámbito emocional, cognitivo, fisiológico y relacional que el personal está presentando. Lo anterior se resume en los siguientes 5 puntos claves: mejorar la comunicación, tener una mayor protección en el trabajo, un mejor entrenamiento y contar con el apoyo institucional.

Referencias

- Afolabi, M. O. (2018). Public Health Disasters. In *Public Health Disasters: A Global Ethical Framework* (1st ed., pp. 1–24). Springer Science and Business Media B.V. https://doi.org/10.1007/978-3-319-92765-7_1/COVER
- Chow, K. M., Law, B. M. H., Ng, M. S. N., Chan, D. N. S., So, W. K. W., Wong, C. L., & Chan, C. W. H. (2020). A Review of Psychological Issues among Patients and Healthcare Staff during Two Major Coronavirus Disease Outbreaks in China: Contributory Factors and Management Strategies. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2020, Vol. 17, Page 6673, 17(18), 6673. <https://doi.org/10.3390/IJERPH17186673>
- Corcho, C., Arieta, M., Patiño, S., & Barbosa, S. (2020). *Encuesta de Bioseguridad del personal de la salud y ruta de atención de la pandemia SARS COV2-COVID-19*. <https://epicrisis.org/2020/04/12/encuesta-de-bioseguridad-del-personal-de-la-salud-y-ruta-de-atencion-de-la-pandemia-sars-cov2-covid-19/>
- Sección Justicia. (2020, April 23). *La mayoría de ARL no ha entregado elementos de protección a médicos y personal de salud - Investigación - Justicia - ELTIEMPO.COM*. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/justicia/investigacion/la-mayoria-de-arl-no-ha-entregado-elementos-de-proteccion-a-medicos-y-personal-de-salud-487794>

Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, H., Wang, G., Liu, Z., & Hu, S. (2020). Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3), e203976–e203976. <https://doi.org/10.1001/JAMANETWORKOPEN.2020.3976>

Linares, O. (2010). *Cómo evitar la tensión en el ambiente laboral. Trabajo y estrés*. EMUSA.

Ministerio de Salud. (2020a). *Salud mental, uno de los principales retos de la pandemia*. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Salud-mental-uno-de-los-principales-retos-de-la-pandemia.aspx>

Ministerio de Salud. (2020b). *Todos a cuidar nuestra salud mental durante la COVID-19*. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Todos-a-cuidar-nuestra-salud-mental-durante-la-COVID-19.aspx>

Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Ministerio del Trabajo. (2020, April 1). *ARL tendrán 72 horas para entregar elementos de protección personal a trabajadores con exposición directa a COVID - 19 - Ministerio del trabajo*. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/abril/arl-tendran-72-horas-para-entregar-elementos-de-proteccion-personal-a-trabajadores-con-exposicion-directa-a-covid-19>

Ortiz, Z., Antonietti, L., & Capriati, A. (2020). Preocupaciones y demandas frente a COVID-19: Encuesta al personal de salud. *Medicina*, 83(Sup 3), 16–20. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0025-76802020000500003

Presidencia de la República de Colombia. (2020). *Decreto 676 de 2020*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=124100>

Shanafelt, T., Ripp, J., Jama, M. T., & 2020, U. (2020). Understanding and addressing sources of anxiety among health care professionals during the COVID-19 pandemic. *Jamanetwork.Com*, 323(21). <https://jamanetwork.com/journals/jama/article-abstract/2764380>

Vagni, M., Maiorano, T., Giostra, V., & Pajardi, D. (2020). Coping With COVID-19: Emergency Stress, Secondary Trauma and Self-Efficacy in Healthcare and Emergency Workers in Italy. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.566912>

Vítolo, F. (2014). *CONDUCTAS DISRUPTIVAS Cómo afectan la seguridad de los pacientes. Noble Compañía de Seguros*. <http://asegurados.descargas.nobleseguros.com/download/posts/June2019/kp2F2CH34JFN5yt4sUcv.pdf>

Walton, M., Murray, E., & Christian, M. D. (2020). Mental health care for medical staff and affiliated healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *European Heart Journal. Acute Cardiovascular Care*, 9(3), 241–247. <https://doi.org/10.1177/2048872620922795>

WHO. (2020a). *Salud mental*. https://www.who.int/topics/mental_health/es/

WHO. (2020b, September 30). *Nuevo coronavirus 2019*. <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>

Oria, Elizabeth

eoriam@flacso.edu.uy - Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Uruguay

MUJERES DIRECTIVAS EN ORGANIZACIONES URUGUAYAS CON SEDE EN MONTEVIDEO (2019-2022) – LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A TRAVÉS DE SUS TRAYECTORIAS

Resumen

La principal interrogante planteada desde el inicio fue la de explorar la existencia de trayectorias comunes entre las mujeres que llegan a ocupar cargos directivos. Y al mismo tiempo evaluar si esas trayectorias se perciben con características particulares según el momento histórico en el que se producen.

Este año se cumplen 55 años del “mayo del 68” y 45 años desde que Marilyn Loden acuñó el término “techo de cristal” para simbolizar las barreras existentes en el acceso de las mujeres a cargos directivos. Ambos hitos constituyen una buena razón para avanzar en el conocimiento sobre el estado de situación del tema desde el sentir de las mujeres entrevistadas en sus testimonios.

La división sexual del trabajo, que Helena Hirata y Kergoat (1997) presentaban como “Permanencia y cambio”, da cuenta de la construcción social que ha atravesado nuestra historia como mujeres y la relativa imperturbabilidad de los procesos de transformación. Silvia Federici(2019) a través de sus investigaciones concreta, a principios de este siglo, su obra “Calibán y la bruja – mujeres, cuerpo y acumulación originaria”, en la que recrea una profunda reflexión sobre la degradación del lugar de las mujeres en el proceso de transición al capitalismo.

Como objetivo principal, el estudio se propuso identificar los elementos clave, que incidieron en esas trayectorias, desde el punto de vista socioeducativo, económico, familiar y laboral, de forma tal que pueda contribuir a la reflexión y eventual revisión de las políticas públicas existentes en la actualidad.

La investigación desarrollada está basada en metodología de tipo cualitativa y el trabajo de campo tuvo lugar entre los años 2019 y 2021. El mismo se concentró principalmente en la realización de entrevistas a mujeres que ocupaban cargos de alta dirección en sus respectivas organizaciones, seleccionando experiencias en distintas áreas de actividad (industrial, financiera, servicios, comercio, política, educación), en empresas de distinto porte, en el sector público y privado, nacionales y extranjeras, apuntando al mismo tiempo a cubrir un espectro amplio en lo relativo a las franjas etarias de las entrevistadas. Las organizaciones de pertenencia de las entrevistadas tenían su única sede o en algunos casos la principal dentro del departamento de Montevideo.

Las entrevistas a la población de mujeres directivas así seleccionadas, se realizaron en dos instancias, con diferentes características. En el primer encuentro se compartieron los objetivos del estudio y se les propuso que relataran con total libertad sus vivencias desde niñas en sus familias, con las personas adultas de su entorno, en las instituciones educativas, en las primeras experiencias laborales, en la conformación de su núcleo familiar, hasta llegar a las posiciones que ocupaban al momento de la entrevista. Los relatos fueron generalmente espontáneos y, a partir de la transcripción de las entrevistas, se fueron procesando los contenidos más relevantes desde el punto de vista del estudio. A partir de esta primera instancia, el segundo encuentro se concentró sobre algunos ejes temáticos comunes en la mayoría de las entrevistas: los modelos de roles en el hogar, la naturalización de estereotipos de género, discriminación en ambientes laborales, diferencias entre modelos de liderazgos, lo que significa ser la primera mujer que ocupa el rol, los modos de acceso al empleo, la existencia de cambios intergeneracionales en su entorno, el impacto de la pandemia (ocurrida luego de realizadas las primeras entrevistas).

Mediante cuarenta y cuatro entrevistas en profundidad a veintitrés directivas (2 menores de 40 años, 12 entre 40 y 60, 9 mayores de 60 años) se ha indagado el lugar que las mismas han asignado a factores como el esfuerzo personal, la formación, las redes disponibles o simplemente la “suerte” en los logros profesionales de sus carreras.

Se exploró especialmente la incidencia de los roles tradicionales de género y su naturalización, la vivencia en sus períodos de maternidad y cuidado familiar, las oportunidades que las organizaciones habilitaron en estos tramos de sus trayectorias.

El rol de liderazgo femenino se problematizó a lo largo del proceso de investigación, la ausencia de referentes de su mismo género fue la tónica general, el desafío de ser las primeras mujeres en esos roles pudo significar una limitante y también una oportunidad en muchos casos.

A efectos de profundizar en algunas características observadas en el tipo de liderazgo, se realizaron nuevas entrevistas dirigidas a directivos, esta vez varones, de distintas áreas de actividad. Fueron seis entrevistas que acercaron desde sus perspectivas, la percepción en un mundo de trabajo con abrumadora mayoría masculina en los cargos de alta dirección.

A su vez, algunas pistas relativas a los procesos que transitan las mujeres en sus carreras, nos acercaron a la búsqueda de respuestas institucionales. Esta perspectiva se integró a través de entrevistas a personas expertas en la gestión de recursos humanos de empresas, a organizaciones de mujeres empresarias y a agencias encargadas de selección de personal para esos altos cargos en las empresas.

Entre los principales hallazgos se aprecia la existencia de trayectorias comunes entre las mujeres entrevistadas, a pesar de presentar diversos orígenes en términos de capital social y familiar, así como de sus respectivas comunidades profesionales.

Se relevó el lugar que ocupaban en sus respectivos núcleos familiares, si eran las mayores, si tenían hermanas y hermanos. La amplia mayoría de las entrevistadas pertenecen a familias integradas solo por hijas mujeres, o son hijas únicas o son las mayores con hermanos menores. En este sentido se exploraron investigaciones que vincularan las capacidades directivas en la edad adulta con la cantidad de hermanas o hermanos y el orden de nacimiento en sus familias.

Tal vez menos sorprendente resultó encontrar que entre la franja de mayores de 50 años la inmensa mayoría no había contado con la referencia de un liderazgo femenino en sus carreras y que en sus familias eran las primeras en haber obtenido un título universitario.

La naturalización de las discriminaciones experimentadas por este grupo de mujeres resultó una apreciación que en general pudo problematizarse recién en las segundas entrevistas. A su vez la evaluación sobre el tipo de liderazgo ejercido, en algunas entrevistadas, fue reconocido como "adaptativo" en algunos casos, o sea, mimetizarse con el que se encontraba configurado por el comportamiento de varones que las precedieron en esos cargos. Y en las experiencias de otras entrevistadas el modo "disruptivo" fue el adoptado, esto es, se posicionaron en el rol directivo desde el ser mujer en un mundo de hombres, con miradas alternativas sobre la forma de conducir una organización y de procesar acciones cotidianas en el trabajo, así como aquellas que involucraban cambios e innovación.

Se aprecia, en varias trayectorias, que la propuesta de ocupar roles directivos en las respectivas carreras coincide con cambios innovadores en términos de diseño de la estructura o en el rediseño del negocio de la empresa. Podría concebirse como una acción inspirada en la preservación institucional, en el entendido que, al colocar a una mujer en esa nueva posición, la decisión de resultado incierto y el riesgo asociado, sería de menor costo para la organización. No obstante, existen limitantes en cuanto a referencias teóricas o investigaciones académicas que puedan sustentar esta interrogante, sería necesario en este aspecto contar con estudios que aporten evidencia al respecto.

Las entrevistas -analizadas en función del momento en que las personas accedieron al espacio de trabajo-, permiten vislumbrar la incidencia del contexto histórico en la facilitación o inhibición de sus carreras según los cambios operados en Uruguay en las últimas décadas. En particular, se trató de desentrañar el impacto de cambios institucionales que ocurrieron a partir de los años 60 en el país y aquellos que revolucionaron al mundo occidental alrededor del fenómeno mayo del 68. Los tiempos de desarrollo de la carrera profesional se visualizan como más dilatados en las entrevistadas que integran las franjas etarias de 50 años de edad o superior al momento del estudio.

Este hallazgo se compadece con un período bisagra en que la mujer accede de forma masiva a la formación y por ende al mercado de trabajo, antes reservado casi exclusivamente para los varones. En consecuencia, en la medida que las primeras experiencias laborales coexisten con modelos de organización piramidales y marcadamente jerárquicos, las mujeres eran integradas en roles subordinados, generalmente de secretaría y roles de menor jerarquía.

En la vivencia de las primeras mujeres que han desempeñado el rol de gerenta, de presidenta o directora, la exposición a la comparación de su estilo con el de los varones que las precedieron es una constante. El escrutinio público sobre su rol despliega una mirada diferente que no solo se circunscribe al ejercicio del rol, sino que cuestiona sus comportamientos por el solo hecho de tratarse de una mujer. Se destaca la diferente valoración de atributos que se ponderan en el ejercicio de esos puestos, según se trate de una mujer o de un varón. Se trata de una postura

claramente asimétrica, los que naturalmente se destacan positivamente en un directivo como son la firmeza en el ejercicio de su autoridad y su determinación en las decisiones que adoptan, en el caso de una mujer son ponderados frecuentemente como rasgos autoritarios y de rigidez en su comportamiento.

Si bien en la conformación familiar de la mayoría de las entrevistadas pertenecientes a las primeras generaciones de directivas se encuentra el clásico reparto de roles entre madre y padre -las primeras dedicadas a tareas de cuidado no remuneradas, los segundos como proveedores únicos que sostienen el presupuesto del hogar-, las madres y abuelas en algunos casos cumplieron roles decisivos a juicio de las entrevistadas. Muchas de ellas las impulsaron a una vida activa de educación y estudio para que lograran una autonomía económica y pudieran superar su propia situación de dependencia.

Un hallazgo relevante ha sido el relativo al rol de sus parejas en el acompañamiento de sus procesos de formación, maternidad y laboral. Si bien el impulso de sus familias en su formación fue en general un factor relevante en la mayoría de los casos, la referencia a sus parejas como parte de un mismo equipo, se descubren como plataformas de lanzamiento vitales para sus logros. Las renuncias que muchas mujeres realizan al momento de casarse o quedar embarazadas, en cuanto a la dicotomía realización profesional versus formación de familia y maternidad, no se ha encontrado presente en el grupo de mujeres entrevistadas. Resulta destacable señalar cómo el apartamiento temprano de las mujeres de los espacios de estudio y trabajo, las relega y condena a una renuncia de por vida o a un rezago en aquellos casos en que luego de unos años dedicadas a los cuidados de la familia, deciden reinsertarse a esos espacios. Las estadísticas y proyecciones realizadas por organismos internacionales (FMI, Unión Europea, por ejemplo), dirigidas a conocer el impacto que tiene para la sociedad y la economía el prescindir de esta fuerza de trabajo, resultan de una evidencia irrefutable. Una investigación que profundice sobre las trayectorias de las mujeres que no logran continuar o reinsertarse a lo largo de la vida, se hace imprescindible a la luz de estos informes, sus narrativas podrían aportar sustento a muchas de las conclusiones preliminares a las que se llega con este estudio.

Estas conclusiones, producto de la investigación cualitativa realizada, por sus características, recogen la experiencia y los sentires de las mujeres entrevistadas que han aportado su testimonio en tanto protagonistas. Cabe resaltar que del espacio de intercambio en cada entrevista surgieron análisis y reflexiones que enriquecieron el estudio, y que en muchas instancias fueron relatos reveladores de los procesos por los que transitaron, reviviéndolos ellas mismas con perspectiva histórica y en algunas entrevistas incluso se llegaron a exponer hechos vividos que nunca habían sido contados.

En suma, de las entrevistas realizadas en este estudio se puede concluir que: a) los sectores de actividad en los que se desarrollan las mujeres participantes de este estudio no explicarían por sí mismos las trayectorias más o menos fluidas en sus carreras laborales; b) la ausencia de liderazgos femeninos como referencia en sus experiencias ha sido una constante en las directivas de las franjas etarias superiores; c) ser la primera en el desempeño del rol las expone a desafíos y escrutinios de mucha exigencia por parte del entorno, sean superiores jerárquicos, pares o personal a cargo; d) familia y pareja tienen un rol relevante en sus recorridos tanto en el plano educativo como en el laboral; e) diversas miradas dan cuenta de algunos aspectos recurrentes en el desempeño del rol directivo en espacios compartidos con varones, tal el caso de la menor importancia relativa de su palabra con relación a la que se otorga a sus pares en ámbitos colectivos de gobernanza institucional; f) en el sector público, cuando ingreso y promociones se realizan por concurso, se recrean procesos de mayor transparencia que limitan los sesgos de género; g) las designaciones de mujeres en cargos de alta gerencia pueden reflejar la reproducción de roles de género en las organizaciones, en la medida que acceden en mayor proporción a estudios para los cuales se requieren habilidades llamadas "blandas" o relativas al rol tradicional de cuidado.

Referencias

Ardanche M. (2011). *Entre el techo de cristal y el piso pegajoso – El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011*. Cotidiano Mujer – ONU Mujeres

- Ardila A. (2018). *Origins of Gender Norms- Sibling Gender Composition and Women's Choice of Occupation and Partner*. <https://docs.iza.org/dp11692.pdf>
- Ardila A. (2021). *Brothers increase women's gender conformity*. Original paper of Journal of Population Economics <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00830-9>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe y ONU Mujeres (2020). *Brechas de género en los ingresos laborales en el Uruguay*. Publicación de las Naciones Unidas.
- Federici, Silvia (2019). *Calibán y la bruja – Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Tinta limón EDICIONES.
- Hirata H. y Kergoat D. (1997). *La división sexual del trabajo – Permanencia y cambio*. Asociación Trabajo y Sociedad Argentina.
- Holmgren, S (2007). *Effects of Family Configuration on Cognitive Functions and Health Across the Adult Life Span*. Doctorial Dissertation from the Department of Psychology, Umeå University, S-90187 <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:141091/FULLTEXT01.pdf>
- Lagarde Ch. (2019). *Un imperativo mundial – Empoderar a las mujeres es crucial para la economía y la población de todos los países*. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/fd0319s.pdf>
- Loden M. (2023). *Revisiting the Glass Ceiling*. <http://www.loden.com/Site/Site/Articles%20-%20Videos%20-%20Survey/C615CFE8-A70C-4E3A-9F81-8EACB0E087D0.html>
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso en América Latina y el Caribe*. Publicado por OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2023) – *World Employment and Social Outlook – Trends 2023* – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdfhttps://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2020). *Human Development Perspectives – Tackling Social Norms – A game changer por gender inequalities*. https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdperspectivesgnsnipdf_1.pdf
- Serna M. y Barbero M. (2005). *Desigualdades de género en la cúpula de las grandes empresas: Uruguay en perspectiva comparada*. https://fcea.udelar.edu.uy/campanas/Jornadas_Academicas/2016/Ponencias/Economia/Trabajos/Serna-Barbero.pdf

---***---

Ottonello, Natalia - Silvia, Franco

nataliaottonello@gmail.com - Facultad de Psicología, Universidad de la República, Uruguay
sfrancov@psico.edu.uy - Instituto de Psicología Social, Universidad de la República, Uruguay

REFLEXIONES SOBRE LAS TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN BASE A UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA SOBRE TRABAJO A DISTANCIA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19: CON ÉNFASIS EN EL ROL DE GÉNERO DE LAS MUJERES

Resumen

La pandemia causada por el virus del SARS-CoV-2 provocó una importante crisis sanitaria a nivel mundial. En lo que refiere al mundo del trabajo, rápidamente se instalaron nuevas formas de trabajo como lo es el trabajo a distancia, teniendo nuevas realidades en la cotidianidad de las y los trabajadores. La modalidad elegida de este trabajo es de artículo científico de revisión bibliográfica, utilizando como metodología de revisión la declaración PRISMA con las fuentes online: Timbó, Dialnet y Ebsco.

Como resultado se obtuvieron 47 artículos que pueden clasificarse en dos tipos: ensayos y artículos científicos de reportes de investigaciones. En la organización del trabajo a distancia,

se identifican aspectos relacionados con los procesos de salud, y procesos de enfermar; es decir que si bien para algunas personas trabajar desde su casa contribuyó con su bienestar, en otros casos, debido a las condiciones de su realización se constituyeron procesos peligrosos con elevados costos en la salud, (Bustamante et al., 2022; Fernández, 2021; Rico, 2021; Tomasina y Pisani, 2022) sobre todo mujeres como grupo identificado con más responsabilidades, demandas y mandatos de género impuestos.

Las investigaciones revisadas, dan cuenta de diferentes aspectos del trabajo en este formato.

- Relativo a las ventajas del teletrabajo, mencionando flexibilidad en la gestión del tiempo, racionalización de horarios, reducción de costos en los desplazamientos (Fernández, 2022) mayor autonomía y libertad personal para organizar funciones (Rico, 2021; Dueña et al., 2021).
- Los riesgos psicosociales como la sensación de aislamiento, generando consecuencias sobre las relaciones con compañeros y compañeras de trabajo, sentimientos de soledad, angustia y desvinculación con los objetos de la organización (Rico, 2021).
- Falta de información o formación en aspectos que hacen al teletrabajo que llevó a desequilibrios a nivel cognitivo por no poder apoyarse en colegas (Muros, 2021).
- Desequilibrios en la conducta socio-afectiva lo que puede causar sensaciones de aburrimiento y afectaciones en la percepción del tiempo (Muros, 2021).
- Los riesgos físicos en el trabajo a distancia, autores mencionan que el espacio físico o entorno de trabajo pudieron ser insuficientemente adecuados por la composición o ausencia de instrumentos de trabajo (Rojas, 2022) y la falta de condiciones ergonómicas adecuadas (Giuzio y Cancela, 2021; Da Costa et al., 2020; Muros, 2021) pudiendo terminar en trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, o malestar físico general como por ejemplo dolores de cabeza (Muros, 2021).
- La situación de la convivencia del espacio familiar-laboral, denominada por muchos autores como “conciliación trabajo-familia” puede tornarse negativa a la generación de conflictos entre vida familiar y laboral, fortaleciendo estereotipos de género reproducidos por los mecanismos de cuidado infantil o personas dependientes y trabajo doméstico (Çoban, 2022). Pudiendo quedar invisibilizadas las fronteras entre la vida privada y vida laboral, generando riesgos que pueden repercutir en la vida de las mujeres como grupo identificado con más responsabilidades, demandas y mandatos de género impuestos. Son ellas quienes generan adaptaciones con el fin de poder coexistir con todas sus responsabilidades, por medio de la simultaneidad de tareas produciendo sensaciones de gran sobrecarga, agotamiento, estrés, cansancio y angustia. También adecuando sus requerimientos y obligaciones en base a las necesidades y demandas familiares, quedando para el final sus propias necesidades (Fernández, 2021; Ruperti, et al., 2021).

Diversos artículos coinciden en que las mujeres trabajadoras se vieron afectadas en mayor medida que los hombres, debido a los impactos psicosociales generados por la crisis de COVID-19 que acentuaron las desigualdades de género ya existentes previamente (Di Pasquale et al., 2021; Flores et al., 2021; Suso, 2021). Las mujeres, que ya se encargaban de la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados antes del aislamiento, han asumido la mayor parte del incremento provocado por el cierre de las escuelas y la permanencia en el hogar de todos los integrantes durante todo el día (Di Pasquale et al., 2021). Diversos autores lo mencionan como el riesgo de la doble presencia (Capell, 2022; Baquero, 2021; Ríos, 2021; Ruperti, et al., 2021; Seiz, 2020; Salido, 2021) refiriéndose a las tareas de cuidado a la familia, quehaceres domésticos y a su vez, cumplir las tareas de trabajo remunerado. Osorio et al. (2021) y Martínez et al. (2022) conceptualizan las “triples jornadas”: debido a que se suma la educación escolar de los hijos/as.

Cabe destacar que cada trabajadora y trabajador en esta modalidad tuvieron una realidad familiar y doméstica diferente, así como también los hogares contaron con más o menos confort para el trabajo en estas condiciones (Giuzio y Cancela, 2021).

En Uruguay esta modalidad fue legislada con la ley N° 19.978 en agosto de 2021.

Los interrogantes que derivan de esta investigación bibliográfica, refieren a los límites que trabajadoras y trabajadores están dispuestos a transitar en su cotidianidad, los efectos en la subjetividad y procesos de subjetivación de quienes trabajan, los efectos de la intensificación de usos de tecnologías como mediadoras de las relaciones sociales y laborales, así como, intenta problematizar ciertas nociones que en la bibliografía seleccionada pueden encontrarse de forma reiterada.

Referencias

Baquero, J. (2021). De la reciente regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas y de la necesidad de una precisa concreción vía negociación colectiva desde la perspectiva de género. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

Bustamante, J., Campos, R. y Lapo, M. (2022). Percepción del teletrabajo de directivos y supervisores de empresas de la Región del Maule (Chile) en tiempos de la pandemia COVID-19. *Revista información tecnológica*, 33 (1) 157 - 168. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000100157>

Capell, J. (2022). La COVID-19, un riesgo para la igualdad laboral entre hombres y mujeres. *Revista Capital Humano* 367

Çoban,S. (2022).Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. *Gender Work Organ*, 29 (1), 241-255. <https://doi.org/10.1111/gwao.12684>

Da Costa, A., De Olivera, A. y Pinheiro, P. (2020). Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 a as configurações do conflito trabalho- família. *Revista de Administração de Empresas*, 60 (6), 388-399. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020200603>

Di Pasquale, E., Iglesias, M., Pérez, S y Viego, V. (2021). Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento originado por la covid-19 como laboratorio. *Revista de Economía Crítica*, 31, 44-61. <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3513>

Dueña, J., Acero, D., Álvarez, M., Nieto, M y García, S. (2021) Intención al teletrabajo en Bucaramanga: Un análisis descriptivo y correlacional. *I+D Revista de Investigaciones*, 17 (1), 49-58. <https://doi.org/10.33304/revinv.v17n1-2022004>

Fernández, F. (2021). El trabajo a distancia en España Análisis en clave preventiva tras la aprobación de la ley 102021, de 9 de julio. *Revista Ius et Praxis*, 3, 179 - 197. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122021000300179>.

Fernández, M. (2022). ¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 194-209

Flores, D., Cúnico, S., Giongo, C. y Lopes, M. (2021). Pandemia de Desigualdades Género y los Impactos Psicosociales de la COVID-19. *Revista de Psicología da IMED*, 13 (2) 108-123. <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2021.v13i2.4450>

Giuzio, G. y Cancela, M. (2021). Teletrabajo e inequidades de género. *Relaciones laborales y derecho del empleo*, 9 (1) 411-426

Ley 19978 de 2021. Aprobación de normas para la promoción y regulación del teletrabajo (Uruguay).

Martínez, S., Bivort, B., Sandoval, J. y Duarte, C. (2022). Conflicto trabajo-familia de mujeres en situación de teletrabajo a partir de la contingencia sanitaria por COVID-19 en Chile. *Revista de Investigaciones Feministas*, 13 (1), 77-88. <https://dx.doi.org/10.5209/infe.77850>

Muros, A. (2021). El derecho a la seguridad y salud de los teletrabajadores antes y después del nuevo coronavirus. *Revista Inciso*, 23(1), 1-23. <https://doi.org/10.18634/incj.23v.1i.1115>

Osorio, P., Arteaga, C., Galaz, C. y Piper, I.(2021). Consecuencias psicosociales de las medidas COVID-19 en mujeres mayores y madres trabajadoras en Chile. *Psicoperspectivas*, 20(3). <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue3-fulltext-2426>

Rico, J. (2021). Salud mental y teletrabajo en tiempos de pandemia. *Miscelánea Comillas. Revista de ciencias humanas y sociales*, 79 (115), 567-575. <https://doi.org/10.14422/mis.v79.i155.y2021.006>

Rios, A. (2021). Las desigualdades en salud laboral y la influencia del COVID-19 en el incremento de las mismas. *Lan Harremanak*, 46, 144-169. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23085>

Rojas, G. (2022). Home office y vida en tiempos de COVID-19 en México. *Interconectando Saberes*, (14), 1-14. [http://doi.org/10.25009 is.v0i14.2752](http://doi.org/10.25009/is.v0i14.2752)

Ruperti, E., Espinel, J., Naranjo, C. y Aguilar, D. (2021). Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de covid-19. Caso Ecuador. Chakiñan, *Revista de ciencias sociales y humanidades*, 15, 18-30. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.01>

Salido, O. (2021). Los efectos de la pandemia sobre la igualdad de género- algunos análisis sobre el mercado de trabajo español. *Panorama Social*, 33. <https://www.funcas.es/articulos/los-efectos-de-la-pandemia-sobre-la-igualdad-de-genero-algunos-analisis-sobre-el-mercado-de-trabajo-espanol/>

Seiz, M. (2020). Desigualdades en la división del trabajo en familias con menores durante el confinamiento por COVID-19 en España: ¿Hacia una mayor polarización socioeconómica y de género?. *IgualdadES*, 3, 403-435. <https://doi.org/10.18042/cepc/lgdES.3.05>

Suso, A. (2021). Brecha de género y digitalización ¿dónde nos encontramos?. *Tiempo de paz*, 141, 42-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8064437>

Tomasina, F. y Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2) 147-61. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.07>

---***---

Pan, Mónica Inés - Tobal, Javier

monicapanbutron@gmail.com - CREA, Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina
javitobal70@gmail.com - CREA, Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

CONSULTORÍA INTERDISCIPLINARIA EN FAMILIAS EMPRESARIAS Y EMPRESAS FAMILIARES AGRO

Resumen

Presentamos aquí parte de las construcciones conceptuales y metodológicas desplegadas a través de intervenciones interdisciplinarias entre un ingeniero agrónomo y una psicóloga organizacional en empresas familiares y familias empresarias agropecuarias durante más de 6 años. Cada uno de los integrantes tiene previa experiencia individual o en otros equipos, en espacios de empresas familiares de éste y otros rubros. Ambos contamos con formación organizacional diversa y posicionamientos ético metodológicos convergentes. Este equipo surge inicialmente a partir de la búsqueda del ingeniero agrónomo de repensar en diferido sus prácticas, incluyendo una lectura de las situaciones afrontadas desde la psicología organizacional. Se van así compartiendo aprendizajes, saberes, experiencias y constituyéndose un marco común que sustenta a posteriori la intervención del equipo.

Nos centramos para esta comunicación en el trabajo con familias empresarias y sociedades propietarias de estas empresas. Dejamos para otras presentaciones las particularidades de las situaciones de los consorcios de primos.

La metodología elegida está marcada por la participación, en un estilo de comunicación llana que reconoce la diversidad de aportes y experiencias entre los consultores y los miembros de la familia empresaria y/o de la empresa familiar intervinientes en el proceso. Se asienta en el encuentro de saberes. Podemos enmarcar nuestras acciones y decires en el posicionamiento de la Investigación Acción Participativa tomando los aportes iniciales de Fals Borda y los enriquecimientos posteriores por muy diversos autores. Nuestro lugar es predominantemente el de la escucha, la interpelación, el planteo de interrogantes. Buscamos ir construyendo conjunta y sucesivamente a través del tiempo diagnósticos cogestivos de su situación, devolviéndole al conjunto de los participantes del proceso nuestras percepciones sobre lo que va aconteciendo, rescatando a cada paso los aprendizajes que van teniendo lugar, señalando la circulación de conocimientos entre ellos y la generación de saberes que va dándose. En

algunos momentos, sin embargo, es nuestra tarea aportar presentaciones conceptuales que simultáneamente describan o den sostén a lo que el grupo ya ha producido, motoricen nuevos avances o provean de conocimientos técnicos específicos que permitan dinamizar nuevos acuerdos o reconocer desacuerdos. Podremos estar en algunos momentos más focalizados en la investigación, en otros en orientar procesos de aprendizaje y en otros más cercanos a la problemática de la gestión (Altschul, 2002). El formato más habitual empleado es el de taller, excepto cuando estamos incorporados como externos en el Directorio, en diálogo con los distintos gerentes de área o actividad, desde ese rol. En términos generales, siempre se trata de acompañamiento a procesos intersubjetivos, familiares, de trabajo y organizacionales.

Algunas de las temáticas / problemáticas que más fuertemente nos toca acompañar son: la formación de los accionistas, la construcción del vínculo de socios, el pasaje de la situación de hermanos (u otros grados de parentesco) al de compañeros de trabajo y de éste al de socios, el de tales a gerentes y el de socios gerentes a Directores, o el de accionistas a Directores. Habitualmente se va generando a través de todo el proceso de trabajo el sistema de gobernanza posible o elegible para cada empresa familiar en un momento dado de su desarrollo. El punto de llegada previsto no suele ser necesariamente arribar a un protocolo. Muy frecuentemente nos convocan después de tener ya firmado un protocolo, realizado previamente con otros consultores. Sí tenemos, a lo largo de todo el curso de la intervención, la tarea conjunta de ir construyendo acuerdos y generando confianza y aprendizajes entre los que participan (consultores y consultantes). Estos pueden decantar o no en la firma de un protocolo.

Así como hay empresarios del agro que simplemente se centran en la renta que puede proveerles una empresa agropecuaria, hallamos entre nuestros consultantes o en algunos miembros de la familia empresaria, una ligazón particular a la tierra o a la producción en la misma. El trabajo sobre dicha vinculación es una tarea que a menudo comienza mucho antes de que nos soliciten una intervención. Las visitas familiares al campo, el conocimiento de ese espacio, las reuniones llevadas a cabo allí, son estrategias que muchas familias o parte de sus miembros implementan, facilitando un legado afectivo que llega mucho antes de estar en condiciones de plantearse que son efectivamente herederos. No todos tienen la obligación de vincularse de esta manera con la tierra o la producción. Pero para poder elegir es necesario conocer.

Es relevante la distinción entre las sociedades propietarias de la tierra y las sociedades productoras. Las significaciones psicosociales de estas diferenciaciones juegan aún más allá de las cuestiones económico financieras. El pasaje de las empresas unipersonales a empresas familiares, y las repercusiones familiares en este pasaje, abre muchas vías de trabajo. (Pan, 2022) Cuando ya se busca la transmisión intergeneracional no sólo de un patrimonio sino de un tipo particular de vinculación con el negocio familiar, aparecen demandas de formación para los jóvenes de esa familia para un futuro como accionistas.

Por la mayor prolongación de la vida humana, hay muchos padres/madres que anticipan su retiro o facilitan que los hijos accedan a algunos beneficios anticipadamente, sea por distribución de parte del paquete accionario, y hasta la posibilidad de que reciban algunos dividendos proporcionales a dichas cesiones. Otros padres distribuyen cuotas partes de la propiedad (o acciones) y retienen para sí el usufructo en su totalidad o en parte. Hay muy distintas situaciones y aquí no hay recetas hechas. Tarde o temprano serán herederos. Socios al menos por un tiempo hasta que puedan definir qué quieren hacer con lo que reciban. Por la rentabilidad de la propiedad de la tierra misma, es frecuente que al menos se mantengan como socios propietarios, todos serán accionistas y para esto mismo se requiere una formación específica. Algunos elegirán vender su parte (generalmente está acordado previamente cuándo, cómo y a quiénes, manteniendo la sustentabilidad y el carácter familiar o no de la empresa) para sustentar otros proyectos personales.

Hay pasajes que frecuentemente se dan en empresas agro de dimensiones medianas y de segunda o tercera generación. Ante todo, es aquí necesario clarificar algunas diferencias entre ser accionista, comprometerse en la gestión, integrar un Directorio, trabajar en la empresa en condiciones acordadas. Por mandato familiar o por conveniencias lógicas de mantener unificado el patrimonio, algunos herederos se sienten conminados a permanecer juntos. No

suelen contar de antemano con la oportunidad de elegirse como socios. Frecuentemente vienen de muy distintas situaciones previas. Mientras algunos han estado trabajando en la empresa, otros se han dedicado a distintas actividades profesionales. ¿Cuánto saben de las empresas que ya poseen o que van a heredar? La construcción del vínculo de socios es una tarea compleja. No cuenta sólo el ser herederos de un patrimonio significativo, sino la posibilidad de aunar criterios, consensuar políticas que permitan que las empresas o los negocios de la familia avancen. Hay aprendizajes en juego, conversaciones a sostener, decisiones a tomar.

Uno de los primeros aprendizajes es pensar juntos y pensarse, conocer y apropiarse de la o las empresas. El espacio de reunión con los consultores va tomando progresivamente la forma que los mismos participantes estén en condiciones de asumir, como instrumentos para el presente o futuro andamiaje de gobernanza de la empresa familiar. ¿Estarán en condiciones de constituirse al menos como Consejo de Familia? ¿Pueden avanzar hacia el armado de un Directorio? ¿Serán provisoriamente sólo reuniones de la Familia Empresaria para tomar luego el formato organizacional que asuman? Sin duda, pueden ensayar en ese espacio acompañado por terceros una red de conversaciones que sostendrán su futuro y animarán sus aprendizajes presentes.

Apropiarse progresivamente del registro, de la generación de minutas, de la preparación de reuniones, son pasos preliminares que van facilitando el que lleguen a construir un diagnóstico cogestivo de su situación. A medida que se genere confianza en las interacciones que desplieguen (Altschul,2010), irán progresivamente avanzando en la tarea de construir acuerdos sobre las políticas que desean que orienten la construcción de procesos decisorios (Altschul, C., Altschul M., 2012).

Así, el sistema de gobernanza que van edificando paulatinamente les permitirá en algún momento definir su estructura de gobierno.

Se busca que los dispositivos de intervención propiciados desde el equipo consultor interviniente permanezcan como capacidad instalada en la/s empresa/s familiar/es que poseen o poseerán.

En un sector productivo que generalmente resulta muy redituable tanto para los propietarios de la tierra como para las empresas productoras agropecuarias, las diferentes ofertas de consultoría son muy variadas y van desde el coaching hasta la psicología organizacional, desde la sociología organizacional a las más variadas ciencias sociales. Y tienen cabida todas ellas. Es así que el enfoque en que desarrollamos nuestra tarea implica muy frecuentemente un trabajo de descolonización epistémica como forma de liberación de conocimientos enlatados (Pineda, 2021, p 54) a menudo provenientes de otros continentes, para poder hacer espacio a nuevos aprendizajes creativos y anclados en la reflexión sobre su propia realidad.

Por otra parte, en la actualidad, buena parte de las familias empresarias del sector agropecuario, particularmente las medianas y grandes, cuentan con distintas empresas y negocios de otros sectores y rubros. Esto exige mucha plasticidad para el desempeño del rol de los consultores para transitar por lógicas diversas propias de los distintos rubros involucrados, lógicas de familia y de empresas, lógicas de holdings familiares o de conjuntos de negocios que no los constituyen, generación de espacios para proyectos individuales o de algunos de los socios por fuera del negocio familiar.

Otro desafío asienta en la flexibilidad de los formatos de intervención manteniendo el mismo posicionamiento metodológico. A modo de ejemplo, socios hermanos pueden en un momento consultarnos para que los acompañemos en el procesamiento de dolores y conflictos que - desde la vida familiar - han aterrizado en la realidad de una nueva empresa familiar que han formado, luego requerir formación para su realidad societaria y, finalmente, incorporarnos como externos en el Directorio de su empresa. Se modifican así los encuadres y dispositivos de intervención, a veces en movimientos casi imperceptibles, sustentando el mismo marco metodológico y ético de trabajo, la misma tarea de construcción de aprendizajes organizacionales.

Referencias

Altschul Carlos (2002) *Estar de paso. Roles y competencias del consultor*. Gránica. Buenos Aires:Argentina. Pp 46-54

Disponible en: <https://www.perlego.com/es/book/1866483/estar-de-paso-roles-y-competencias-del-consumidor-pdf>

Altschul, Carlos (2010) *Restablecer confianza*. Gránica. Buenos Aires:Argentina

Altschul Carlos, Altschul Marina (2009) *Construir tratos Cómo la negociación estratégica supera las diferencias de cultura y de poder*. Gránica. Buenos Aires: Argentina.

Pan M (2022). *Familias empresarias agro: desde la psicología organizacional hacia la interdisciplina*. Presentado en el Foro de Psicología Organizacional. Facultad de Psicología, UNC.

Pineda, Félix. A (2021) *Psicología organizacional crítica frente a los efectos del neoliberalismo cultural. Una problematización de aspectos prácticos y epistemológicos* *Ciencia y Sociedad*, vol. 46, núm. 1, 2021 Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República Dominicana.

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87067493004> DOI: <https://doi.org/10.22206/cys.2021.v46.pp37-55>

---***---

Pardo-Paredes, Eleonor Virginia - Medina Casanova, Francesca Nicole

epardo@pucesa.edu.ec - Pontificia Universidad Católica, Sede Ambato, Ecuador

francesca.n.medina.c@pucesa.edu.ec - Pontificia Universidad Católica, Sede Ambato, Ecuador

GÉNERO Y EMPLEABILIDAD: EXPERIENCIAS DE LIDERAZGO FEMENINO EN ECUADOR. CASO DE ESTUDIO CUALITATIVO ZONA CENTRO

Resumen

En el marco de la Política económica, competitividad institucional, innovación, emprendimiento, productividad y liderazgo, la presente investigación tuvo como propósito el analizar las principales experiencias del liderazgo femenino en las instituciones de la Región Tres de la Zona Centro en Ecuador. Este proyecto forma parte de la investigación: Estudios de empleabilidad con perspectiva de género en la zona tres - región centro de Ecuador.

En instituciones públicas y privadas de la zona 3 de la región centro en Ecuador, existen mujeres que, en la actualidad se encuentran en cargos de dirección altas o lo han hecho con anterioridad, aquellas que han tenido que vivir experiencias que no son del todo positivas a la hora de liderar en una institución. Esto, se da debido a las barreras que se presentan al momento de escalar a puestos de responsabilidad altas. INSEAD junto con el grupo ADECCO y TATA, calificaron a diferentes países la medida en la, que las empresas proporcionan a las mujeres las mismas oportunidades que los hombres para ascender a cargos de liderazgo; Ecuador obtuvo un resultado de 3,81/7, ocupa el puesto 102 de 125 países (INSEAD; The Adecco y Tata Communications, 2019 citado en García, 2019).

A pesar del gran avance social, solo el 21,7% de las instituciones brindan a las mujeres la oportunidad de alcanzar cargos de dirección (OIT, 2019, en Villarroel, 2021): Existe una pérdida de recursos, puesto que, las mujeres son una herramienta fundamental y lograrían grandes cambios desde la dirección. Sin embargo, se evidencia que el trabajo de las mujeres está dirigido a cargos más operativos, aunque, muestren habilidades aptas para cargos con mucha más responsabilidad.

A partir de lo mencionado, esta investigación pretende responder ¿Cuáles son las experiencias por los que han tenido que pasar las lideresas? ¿Cuáles fueron las barreras que se presentaron? Y ¿Cómo lograron superar cada barrera para poder llegar al puesto en el que se encuentran actualmente?

Es necesario hablar de la desigualdad de género en el ámbito laboral, y sobre las escasas oportunidades a las que las mujeres se enfrentan día a día. Es una temática factible, porque hay apertura por parte de las mujeres para que se realice la aplicación instrumental. El beneficio que esta investigación es visibilizar el problema social al que se encuentran expuestas las mujeres y a partir de esto, generar un pensamiento de inclusión en el que hombres y mujeres sean vistos como iguales, no solo en el mundo laboral.

Respecto de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Creación de Oportunidades 2021 – 2025 (SENPLADES, 2021) la investigación se enfoca con el Eje Económico, específicamente con el objetivo 1: Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales; de igual manera, se enfoca con el Eje Social, dentro del cual se relaciona con el objetivo 5: Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social y con el objetivo 7: Potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles.

Finalmente, en relación con la agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible el proyecto se vincula con los objetivos 5: Igualdad de género y 8: Trabajo decente y crecimiento económico (PNUD, 2015).

Los términos más relevantes en esta investigación acompañan desde lo teórico la aplicabilidad de esta, con su asidero teórico, permiten el planteamiento de los procesos metodológicos posteriores. Liderazgo y género (Gómez, citado en Velásquez, 2020); (Aguirre León, G., Serrano Orellana, B., y Sotomayor Pereira, G., 2017). Techo de cristal (Velasco y Fernández, 2015, citado en Arroyos, 2020). Laberinto de cristal (Eagly y Carli, citado en Arroyos, 2020). Precipicio de cristal (Ryan y Hslam, 2005, citado en Larrieta, Velasco y Fernández, 2015). Suelo pegajoso (Franco, 2018, citado en Arroyos, 2020); (Márquez, 2021); (Chamorro, 2016, citado en Reátegui, 2020). Mentoring (Berbel, 2015, citado en Arroyos, 2020). Liderazgo femenino en las organizaciones (Madrigal, 2017); (Herrera, 2017); (ONU, 2018 citado en Velásquez, 2020). Comparación estadística de las mujeres ejecutivas 2019 vs 2020 (Deloitte, 2020): Posiciones ocupadas por mujeres, Principales áreas donde la mujer se destaca, Madres de familia, Políticas de flexibilidad para mamás.

Acorde a lo estipulado por Hernández-Sampieri (2014) los parámetros metodológicos clave de esta investigación son: Enfoque cualitativo, diseño fenomenológico, corte transversal, alcance exploratorio y descriptivo. Respecto del Instrumento, se debe manifestar la construcción y validación por expertos y especialistas de la Guía de Entrevista Estructurada, original y propia para este ejercicio investigativo, sobre la base de la operacionalización de variables que se presenta en el cuadro 1. Se hace uso de los beneficios de la herramienta estadística Atlas.Ti para el procesamiento de la información. En el cuadro 2, aparecen los códigos y familias de códigos, utilizados para el procesamiento de la información y, en el cuadro 3, los códigos que no se encuentran en las redes semánticas, obtenidos del análisis del discurso de las entrevistadas. La población con la que se desarrolla esta investigación fue seleccionada en un marco no probabilístico, por conveniencia y en bola de nieve: Quince mujeres de Ambato con protagonismo en la ciudad o que han liderado o que lideran actualmente en mandos altos, contempladas etariamente entre los 23 a los 69 años, con una escolaridad universitaria de tercer y cuarto nivel, con cargas familiares.

A continuación, se presentan las redes semánticas obtenidas en el Atlas Ti, luego del análisis del discurso de las quince entrevistadas, en donde: La conciliación trabajo/familia, se registra en el gráfico 1; Cultura machista en el gráfico 2; Distribución del poder en el gráfico 3; Cambio generacional en el gráfico 4; Estilo de liderazgo femenino en el gráfico 5; Estilo de liderazgo masculino en el gráfico 6 como una comparativa con el anterior y finalmente en el gráfico 7, las barreras de género en el liderazgo femenino.

Las entrevistas mostraron, que las mujeres en el trascurso de su camino como lideresas, han tenido que vivir experiencias complicadas, las cuales, no les han detenido a alcanzar sus objetivos, pero si han tenido que esforzarse el doble para poder conseguir. Por esta razón, en el análisis de los discursos se observa, que el costo familiar y la maternidad son dos aspectos que hicieron que las mujeres presenten dificultades al momento de aceptar los cargos de dirección y, una vez aceptado el cargo buscan estrategias, que equilibren su trabajo y la familia,

esto coincide con Zavala y Backes (2020), quien sostienen, que a la mujer se le coloca en una situación en donde debe buscar estrategias para conciliar trabajo y familia, puesto que, debido al rol de cuidadora, se le dificulta estar en cargos de alta gerencia sin descuidar su labor como madre o viceversa.

Ahora bien, lo anteriormente explicado coincide con el concepto de Laberinto de Cristal. Hace referencia a las dificultades que pasan las mujeres para llegar a cargos directivos o medias altas, tales como la conciliación. Esto lo sostiene Vaca (2021) que afirma que, las mujeres atraviesan por varias limitaciones para acceder a cargos directivos, por lo que, el desarrollo profesional entre hombres y mujeres es desigual. En varios estudios, se demuestra que la causa de esta desigualdad no solo es la discriminación. Por lo tanto, la desigualdad se da por el triple rol de las lideresas y otros aspectos socioculturales.

Las mujeres, que son madres buscaron estrategias, las cuales, les permitieron desarrollar su carrera profesional, dando como resultado, una afectación para conciliar el trabajo y la familia; además, ha sido un trabajo arduo y, una búsqueda constante de soluciones a este conflicto. Dentro de las entrevistas, se pudo analizar, que una de las estrategias más importantes para poder sobrellevar su vida laboral y familiar, en la medida de lo posible fue: el manejo correcto del tiempo.

Esto coincide con Alvarado (2020) quien afirma, que el 53% de las encuestadas lograron cumplir con ambos roles, en otras palabras, han podido crecer profesionalmente y cuidar de sus hijos, debido a la implementación de estrategias como: La buena organización del tiempo con el 76% de respuestas. Por lo tanto, las lideresas, que son madres usan esta herramienta para poder tener cierto equilibrio entre su trabajo y la familia.

Aquí, es importante mencionar, que existe una diferencia entre las mujeres entrevistadas que tienen cargas familiares de las que no: Las mujeres que tienen hijos o adultos mayores a su cargo mencionan, que han presentado mayor dificultad para encontrar un equilibrio entre su gestión como lideresas y sus hogares, a diferencia de las mujeres que no cumplen el rol de cuidadoras. Con esto, se evidencia que ambos grupos de mujeres han alcanzado un puesto de dirección, uno con más dificultad que otro.

Como se aprecia actualmente, las mujeres tienen mayor protagonismo en los cargos de dirección alta, pese a los cambios y la notoria desigualdad: Las mujeres que alcanzaron cargos de mandos altos han tenido que realizar esfuerzos extra para poderlo conseguir. Esto, se debe al machismo persistente en la actualidad, puesto que, a pesar del progreso que existe, la desigualdad disminuye a una velocidad desfavorecedora para las mujeres. Esto coincide con Global Gender Gap Report (2018) en donde se estima que, el ritmo actual con el que disminuye la desigualdad entre hombres y mujeres se dilatará para el año 2120: Las mujeres, se mantienen en desventaja y, además, las futuras lideresas van a pasar por experiencias de frustración.

Otro aspecto importante, son los roles que la sociedad ha asignado a las mujeres. Dentro de estos roles (estereotipos), se habla de la mujer cuidadora, de una mujer de carácter débil, encargada de los quehaceres del hogar. Debido a estos antecedentes, las mujeres han tenido que demostrar a la sociedad que también están hechas para liderar cargos importantes, a pesar de su rol como madres; también, son mujeres, que mantienen a flote a una empresa y demostrar que el ámbito político también se hizo para ellas: Son capaces de ser protagonistas en cualquier contexto laboral.

No obstante, aún se observa como muchas mujeres aun no logran un crecimiento profesional debido a la discriminación que existe, esto coincide con Mideros (2020) que afirma que, las oportunidades laborales no son las mismas para hombres y mujeres, debido a, que la mujer es discriminada por el embarazo en distintos parámetros que tienen que ver con el empleo, ya sea en la remuneración, contratación, asignación de las tareas laborales, promociones, entre otros. Por lo que, existe un favoritismo hacia los hombres al momento no solo de ascender en cargos de dirección sino, también, al momento de postularse para un cargo en específico.

Debido a esta discriminación y a los estereotipos de género, el favoritismo hacia los hombres se hace presente al momento en el que las mujeres buscan ascender a cargos de mandos

altos. Como se citó en El Comercio (2018), Ipsos una compañía de investigación del mercado, asegura que en el Ecuador un 51% de las mujeres piensa que los hombres tienen acceso a mejores cargos; además, los datos obtenidos muestran que solo el 37,1% de los cargos de dirección son ocupados por mujeres. Por esto, se evidencia que, existe una inclinación notoria hacia los hombres al momento de quien asciende a cargos importantes. Mencionado lo anterior, varias de las mujeres que fueron entrevistadas creen, que los hombres tienen muchas más oportunidades para ascender a mejores cargos que las mujeres. Sus experiencias concuerdan con que existe favoritismo para los hombres debido a su disponibilidad de tiempo y, otros aspectos relacionados con los roles de género y la discriminación.

Respecto de los estilos de liderazgo, que más se marcaron en las entrevistas, las mujeres perciben el liderazgo femenino igual de efectivo que el masculino, cada uno con características diferentes, como menciona Medina (2021), tanto hombres como mujeres son percibidos de una manera efectiva al momento cumplir con cargos de liderazgo: No importa el género, sino que tan efectivo es el estilo de liderazgo de la persona que se encuentre en un mando algo.

A pesar de que, las mujeres también presentan un estilo de liderazgo efectivo y se encuentren actualmente capacitadas para cumplir con ese rol, aun se observa que en la mayoría de los casos, los hombres son los encargados de liderar estos espacios, esto coincide con Medina (2021) el cual afirma que, en estudios realizados en el 2019 por Harvard Business Review publicó Women score higher than men in most leadership skills, se aclara que, a las mujeres no las detiene la falta de capacitación, las detiene la falta de oportunidades, debido a los estereotipos que existen y a su eliminación lenta. Por lo tanto, la capacitación y la efectividad del estilo femenino en ciertos casos no son suficientes para acceder a estos cargos.

Dentro de las percepciones que las mujeres tienen acerca de las diferencias entre el liderazgo masculino y femenino, se pudo analizar que varias mujeres creen que el liderazgo femenino es un liderazgo servidor con un enfoque holístico: Las mujeres se enfocan en varios aspectos, no solo en los resultados que se van a obtener, sino también, en sus colaboradores, en el bienestar de estos y sus familias. Mientras que, el liderazgo masculino es un liderazgo más autocrático, enfocado a los resultados: Ambos estilos son muy efectivos al momento de liderar.

A diferencia de los hombres, el estilo de liderazgo femenino, es un poco más abierto y flexible, ya sea para dejar a sus trabajadores participar en la resolución de un problema o para entregar permisos a sus colaboradores por asuntos familiares, entre otros, esto coincide con Campoverde, Rosero, Gonzáles y Ortiz (2017) quienes afirman que, el primer factor las mujeres obtuvieron diez ítems y los hombres seis, lo que demuestra que las mujeres son más abiertas y flexibles que los hombres; además, se observa que las mujeres son más flexibles al momento de interactuar con sus colaboradores, a pesar de esto, ambos estilos son bastante positivos.

Por otra parte, los hombres presentan un estilo de liderazgo más autoritario e individualista al momento de tomar decisiones, no permiten que sus colaboradores se involucren a la hora de resolver un conflicto o tomar una decisión, esto concuerda con Campoverde, Rosero, Gonzáles y Ortiz (2017) quienes sostienen que, el estilo de liderazgo de los hombres podría ser individualista, incluso podrían llegar a creerse superiores que las mujeres.

La construcción del instrumento de guía de entrevista luego de la operacionalización de variables fue realizada con éxito y validada por especialistas, la misma cuenta con siete preguntas que fueron respondidas por mujeres que están o estuvieron en cargos de dirección alta. Una vez realizadas las entrevistas, se utilizó el programa Atlas Ti para el respectivo análisis de la información; como resultado, se han obtenido las redes semánticas presentadas.

La identificación de las experiencias percibidas, mediante entrevistas a mujeres líderes que ocupan cargos de mando alto en diferentes instituciones de la Zona 3 de la región centro en Ecuador. Como resultado de las entrevistas, se determinó que las experiencias fueron más negativas que positivas, debido a todos los obstáculos por los que pasaron. Por otro lado, se analizó que, a pesar de que la desigualdad sigue presente en la actualidad, las mujeres están posicionándose en las cúpulas de las empresas, por lo que, se podría hablar de una transición del Techo de Cristal al Laberinto de Cristal y, al hablar de transición, no quiere decir que sea

más fácil el camino: Es costoso y de mucha frustración para las mujeres que anhelan puestos de mandos altos.

La verificación de barreras en el liderazgo femenino arrojó que las mujeres que son madres han tenido mayores dificultades y se vieron obligadas a buscar mecanismos estratégicos con el fin de superar los distintos obstáculos para alcanzar sus metas profesionales. Es por lo que las lideresas afirman su confianza en las redes de apoyo y el manejo correcto del tiempo, son dos soportes fundamentales al momento de estar en un cargo como estos, a diferencia de las mujeres que tienen cargas familiares; en este caso, presentaron los mismos obstáculos que las lideresas que tienen hijos a excepción de los obstáculos relacionados con la maternidad y el costo familiar.

Otras barreras fueron: La maternidad, la desigualdad de género, los roles que la sociedad impone a las mujeres, los grupos de poder, y en algunos casos, el costo familiar ha hecho que muchas no acepten propuestas de ascenso y quienes sí, tienen problemas con el equilibrio trabajo/familia; además, debido a los estereotipos, la discriminación, al machismo persistente en la actualidad y al favoritismo que existe hacia los hombres para ocupar estos cargos, las mujeres entrevistadas mencionan que aún existe poco apoyo, escasas oportunidades y desconfianza hacia el liderazgo ejercido por una mujer.

Existe un factor importante por el cual, las mujeres tienen mayor protagonismo en el mundo laboral: Cambio generacional. Las nuevas generaciones son más conscientes que, tanto las mujeres como los hombres tienen las mismas capacidades para liderar. En la actualidad, existe un mayor porcentaje de mujeres que se encuentran capacitadas, y empoderadas; no obstante, aún pasan por situaciones no tan favorables que hacen que el camino para alcanzar cargos de dirección sea complicado y al momento de lograrlo, también, se han encontrado con situaciones que hacen que su gestión sea un camino difícil.

Referencias

Aguirre León, G., Serrano Orellana, B., & Sotomayor Pereira, G. (2017). *El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala*. Universidad y Sociedad [seriada en línea], 9 (1), pp. 187-195. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>

Alvarado, A. (2020). *Maternidad y desarrollo profesional* (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8055>

Arroyos, S. (2020). *Gestión y Liderazgo de las Organizaciones desde una Perspectiva de Género*. (Tesis de pregrado). Universidad Zaragoza. España. Recuperado de <https://zaguan.unizar.es/record/101896?ln=es>

Campoverde, R., Rosero, C., González, V., y Ortiz, E. (2017). *Estilos de liderazgo de hombres y mujeres universitarios que estudian ciencias administrativas*. Espacios, 39(13), 1-9. Recuperado de https://www.revistaespacios.com/a18v3_9n13/a18v39n13p07.pdf

Castañeda-Rentería, L., Contreras, K., y Parga M. (2019). *Mujeres en las Universidades Iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo-familia*. Recuperado de <https://oui-iohe.org/wp-content/uploads/2020/01/mujeres-en-las-universidades-iberoamericanas-.pdf>

Castro, N., y Espinoza, E. (2020). *Liderazgo Femenino en la Administración Pública: Contexto Ecuatoriano*. Revista Científica Multidisciplinaria. Recuperado de: https://sga.unemi.edu.ec/media/evidenciasiv/2020/09/04/articulo_20209421174.pdf

Editorial. El Comercio. (08 de marzo del 2018). *La mujer ecuatoriana se enfrenta a desigualdad en el mundo laboral*. El Comercio. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/mujer-ecuador-desigualdad-laboral-diadelamujer.html>

Fuster, D. (2019). *Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico*. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>

Gaete Quezada, R. (2018). *Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal*. *Revista CS*, (24), 67-90. doi: <http://dx.doi.org/10.18046/recs.i24.2431>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Edición ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

- Herrera, M. (2017). *Características y Habilidades del Estilo de Liderazgo Femenino que Aportan a la Efectiva Toma de Decisiones en Cargos Directivos de las Organizaciones*. (Tesis pregrado). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17145>
- Iglesias, M., y Cortés, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Recuperado de https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologi_a_investigacion.pdf
- Larrieta, I., Velasco, E., y Fernández, S. (2020). *Las Barreras en el Acceso de las Mujeres a los Puestos de Decisión: Una Revisión de la Situación Actual y de las Principales Aportaciones de la Literatura*. Revista de Dirección y Administración de Empresas. Recuperado de: <https://www.um.es/documents/378246/2964900/Normas+APA+Sexta+Edici%C3%B3n.pdf/27f8511d-95b6-4096-8d3ef8492f61c6dc>
- López-Roldán, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metin_vsoccaa_cap2-4a2017.pdf
- Madrigal, B. (2017). *Habilidades directivas*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Mantilla-Falcón, L.M., Galarza-Galarza, J.C., y Zamora-Sánchez, R.A. (2017). *La inserción de la mujer en la educación superior ecuatoriana: caso Universidad Técnica de Ambato*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 13(2), 12-29.
- Márquez, R. (2021). *Una aproximación cualitativa del liderazgo femenino en una empresa familiar MIPYME de la ciudad de León, Guanajuato*. Revista de la Universidad del Valle de Atemajac. Recuperado de: <http://www.univa.mx/pub/liberaciones/revistas/2021/no99.pdf#page=70>
- Medina, C. (2021). *Liderazgo femenino: evidencia*. Orthotips. 18(1), 64-67. doi: <https://dx.doi.org/10.35366/103734>
- Moreno, N. (2019). *Liderazgo y género: factores que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de dirección en educación secundaria* (Tesis de pregrado). Universidad Complutense de Madrid, Madrid. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/55440/1/T41124.pdf>
- Muñoz, L., Monreal, C., y Marco, M. (2001). *El Adulto: Etapas y Consideraciones para el Aprendizaje*. Eúphoros, 3, 97-112. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1183063>
- Pardo-Paredes, E. (2018). *Liderazgo femenino empresarial y el compromiso organizacional en el sector de confección textil* (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ambato. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28318>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2015). *Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030*. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>
- Reátegui, G. (2020). *La presencia de sesgos de género en reclutadores y su repercusión en la imagen empresarial* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/653893>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES). (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025. Versión aprobada por el Consejo Nacional de Planificación, aprobado en Sesión Ordinaria N° CNP-001-2021, mediante Resolución N° 002-2021-CNP*. Recuperado de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacion-CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>
- Tejero, J. (2013). *Técnicas de investigación en la Web*. Recuperado de <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/28529/04%20tecnicas-investigacionweb-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, F. (2019). *Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal en una empresa ensambladora de vehículos* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2726>
- Vaca, A. (2022). *El posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino: caso de estudio* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3539/1/77834.pdf>
- Vaca, N. (2021). *Laberintos de cristal y el acceso de la mujer a puestos de nivel jerárquico superior y mandos medios del Gad Municipal de Ambato* (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32793>

Velásquez, M. (2020). *Obstáculos en el liderazgo femenino en el sector textil del valle de aburra: la experiencia de diez líderes* (Tesis de pregrado). Universidad EAFIT, Medellín. Recuperado de <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/26536>

Villarroel, P. (2021). *Incidencia del liderazgo femenino en la rentabilidad de las empresas. Un estudio en el tejido empresarial ecuatoriano durante el período 2015-2019* (Tesis de pregrado). Universidad de las Fuerzas Armadas, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/26721/1/t-espe-050892.pdf>

World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report*. Recuperado de <http://es.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>

Zavala, M., y Backes, K. (2020). *Balance familia-trabajo. Percepción de mujeres con cargos directivos en una universidad paraguaya*. Revista científica estudios e investigaciones, 9(1), 133-147. doi: <http://dx.doi.org/10.26885/rcei.9.1.133>

---***---

Pardo-Paredes, Eleonor Virginia - Morales Silva, Nicole

epardo@pucesa.edu.ec - Pontificia Universidad Católica, Sede Ambato, Ecuador
nicole.morales.s@pucesa.edu.ec - Pontificia Universidad Católica, Sede Ambato, Ecuador

EMPLEABILIDAD Y GÉNERO EN MUJERES FRUTICULTORAS DE ECUADOR: CASO DE ESTUDIO PACAT - TUNGURAHUA

Resumen

En el marco de la Política económica, competitividad institucional, innovación, emprendimiento, productividad y liderazgo, la presente investigación tiene como propósito el caracterizar la empleabilidad desde el compromiso organizacional y el capital psicológico, en contraste con la doble presencia y triple rol desde el género, en mujeres fruticultoras de la provincia de Tungurahua. Este proyecto forma parte de la investigación: Estudios de empleabilidad con perspectiva de género en la zona tres - región centro de Ecuador.

Al hablar sobre la empleabilidad y el género, surgen diversas apreciaciones que generalizan la presencia de discriminación y diferenciación entre lo masculino y lo femenino, por la existencia de estereotipos culturalmente arraigados y que afectan constantemente a las mujeres. Factores como: Discriminación salarial, imposibilidad de progreso y escasas oportunidades laborales, así como limitación focalizada, son algunas de las evidencias, con una apreciación de inferioridad o incapacidad para las mujeres de ocupar una plaza de trabajo. La presente investigación busca analizar la empleabilidad desde el Compromiso organizacional y el Capital psicológico, en contraste con la Doble presencia y Triple Rol desde el género, en mujeres fruticultoras de la PACAT (Productores Agroecológicos de Tungurahua). Con metodología cualitativa, diseño no experimental y fenomenológico, corte transversal y alcance descriptivo-comparativo, sobre la base de valoración del criterio de mujeres fruticultoras, recolectoras de manzana, pera, fresa y mora de cuatro sectores de Tungurahua: Píllaro, Patate, Picaihua y Santa Rosa. Se contempla en seleccionar a cuatro mujeres por cada cantón, en una suerte de muestreo por conveniencia. En las técnicas de investigación se manejará la aplicación de una guía de entrevista estructurada, validadas por criterio de especialistas. La información se procesará con el programa estadístico Atlas.Ti, todo esto en miras a determinar las apreciaciones relevantes de la población de cara a la empleabilidad y al género, con la identificación de limitantes, así como beneficios en cuanto al trabajo en el ámbito agroecológico de Tungurahua.

Históricamente, la mujer ha luchado incansablemente por ocupar un lugar importante en los diferentes contextos acontecidos, ya sea en el ámbito laboral, social, económico, cultural, familiar, etc. Con grandes esfuerzos, se ha logrado cambios relativamente evidentes, con la aparición además de mayores oportunidades para la mujer al considerarla importante para el

desarrollo comunitario, pero esto no se considera suficiente ya que, debido al arraigo cultural, existe discriminación y una diferenciación excesiva entre hombres y mujeres, lo cual frena la inclusión de la segunda, al hablar de temas netamente laborales.

Se tiene claro, que la participación de la mujer en el área laboral resulta tener gran importancia, ya que se ha demostrado su apoyo en el crecimiento y desarrollo de una organización, gracias a la generación de ingresos, tema que mejoraría la condición económica del país, pero existe una brecha de género muy marcada, lo cual según Márquez (2021) corrobora que:

Los hombres y mujeres continúan teniendo una diferenciación en la forma en que las mujeres pueden tener acceso a puestos directivos, a pesar de los esfuerzos que han hecho para poder tener acceso a esos puestos donde puedan ejercer el liderazgo dentro de las organizaciones. (p. 70)

El papel de la mujer en el Ecuador, según el Telégrafo (2020), sigue restringido, debido a que el 65% del sector empresarial carece de lineamientos o políticas que promuevan o establezcan lineamientos hacia la exigencia de la participación de las mujeres en cargos directivos o de significativa relevancia laboral, por lo cual surge la limitación del género femenino en cargos de mayor relevancia, por lo cual la mujer siempre ha sido desvalorizada por el tan solo hecho del género adoptado, sin la oportunidad de demostrar preparación, capacidad y dedicación.

Es por ello, que se logra evidenciar barreras hacia la inserción de las mujeres en los sectores laborales y mucho más en los sectores productivos, por lo que resulta importante analizar la empleabilidad del género femenino desde el compromiso organizacional y el capital psicológico, en contraste con los efectos psicosociales que pueden surgir debido a la sobreexigencia de estas en el torno laboral, como son la doble presencia y el triple rol, en mujeres fruticultoras de la PACAT, focalizada en el trabajo del campo que es el más noble y el más sacrificado como medio de subsistencia.

La brecha de género en el ámbito laboral, ciertamente resulta ser un desafío en la obtención de oportunidades de empleo y promoción para las mujeres, debido a que conlleva al surgimiento de estereotipos y paradigmas, los cuales dan paso a la discriminación por género y anula la posibilidad de su inserción en diversas esferas laborales. Además, acompañado de la disparidad salarial que surge sobre la base de la percepción de limitantes sobrepuestos entre hombres y mujeres, provoca una rauda competencia por las oportunidades de progreso dentro del campo laboral. Esto, en las condiciones laborales urbanas y también rurales, avizora un espectro de inequidad y desventaja para las mujeres laborantes: Es mayor la sobreexigencia para ellas, debido a su lucha por el equilibrio entre la responsabilidad laboral y familiar, lo cual ocasiona la aparición de la Doble Presencia, con la experimentación de dificultades en el desenvolvimiento exitoso en ambos ámbitos. Ésta a su vez, es un predecesor del Triple Rol que la mujer hoy en día cumple en la dinámica social, empresarial y de desarrollo general.

Así mismo, entra en juego el Compromiso Organizacional, conocido como la identificación del sujeto que trabaja con los objetivos y metas propuestas dentro del área laboral. La mujer se ve satisfecha o insatisfecha según las condiciones laborales existentes en relación directa con esta variable de estudio: A mayor conformidad, mayor compromiso, y viceversa. Sin lugar a duda, se refleja en su percepción respecto de sus actividades cotidianas en el trabajo, la relación jerárquica institucional y por supuesto su contribución al desarrollo organizacional.

Es por ello por lo que el Capital Psicológico es otra variable que influye dentro del desenvolvimiento laboral femenino, los cuales hacen referencia a los recursos psicológicos positivos existentes en la persona, los cuales originan bienestar y equilibrio personal y social, además de autoeficacia, el optimismo y la resiliencia, como herramientas de apoyo a su quehacer laboral. Estos factores serán profundizados en la mirada investigativa a mujeres que desarrollan una actividad laboral agrícola, que tienen a su cargo, la gestión del hogar y la manutención de éste; sin embargo, desean también alcanzar mejores condiciones laborales y paridad en la toma de decisiones, en beneficio individual y colectivo. Por ello, el problema científico planteado para esta investigación es: La necesidad de gestión de la empleabilidad desde el compromiso organizacional y el capital psicológico, que disminuya el impacto de la doble presencia y fortalezca el triple rol, en mujeres fruticultoras de la provincia de Tungurahua.

Acorde con los objetivos nacionales del Plan Nacional de Desarrollo “Creación de Oportunidades 2021-2025” (SENPLADES, 2021), el proyecto se enfoca en el eje 1: Derechos para todos durante toda la vida en el cuál esta descrito el objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas. Así también, dentro del eje 2: Economía al Servicio de la Sociedad en donde consta el objetivo 5: Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria. Se vincula también con el objetivo 3 (Salud y bienestar); objetivo 5 (Igualdad de Género) y objetivo 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) de la agenda 2030 y los objetivos de Desarrollo Sostenible (PNUD, 2015).

La empleabilidad, acorde con la apreciación de Gómez (2012), es entendida como la capacidad que tiene un individuo para llenar las expectativas de perfil profesional que traza una organización con el objetivo de ocupar un puesto de trabajo determinado, en base a la capacidad individual y personal para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral determinado. Estas capacidades individuales son la fuente principal para poder conseguir un empleo, mantenerlo y desarrollarse en el ámbito laboral de manera competitiva:

Por lo que, la empleabilidad, requiere de varias competencias que le permitan al individuo mantenerse en el escenario laboral y una de ellas es la flexibilidad. Esta se entiende como una aptitud que requiere, además de la capacidad para asumir el cambio, adaptarse a nuevos escenarios, lugares geográficos, nuevos grupos de trabajo, nuevas metodologías y herramientas, nuevas funciones, etc. Es así como esta flexibilidad implica disponer de aptitudes técnicas y de gestión para poder solucionar con rapidez los problemas que se presenten. (Gómez, 2012, pp. 5-7)

La palabra género, resulta ser el conjunto de personas, las cuales poseen diferentes sexos, asumen diferentes o iguales roles, jerarquías, responsabilidades, dentro de la sociedad. Así mismo, de acuerdo con la Real Academia Española (2021), el género es un “grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido desde el punto de vista sociocultural, en lugar del punto de vista biológico” (s.p).

Desde el criterio del informe de Tendencias del empleo femenino OIT (2018 citado en Jiménez, Luna & Wiesner, 2020):

la tasa mundial de participación de las mujeres en el mercado laboral corresponde a un 48,5%, hallándose en un 26,5% por debajo de la tasa de los hombres. Además, la tasa de desempleo de las mujeres para 2018 fue del 6%, siendo alrededor de 0,8% más alta que la de los hombres, lo que indica que por cada 10 hombres que trabajan, solo 6 mujeres están empleadas. (pp.530-531)

Se hace referencia a las diferencias notables existentes entre la caracterización de hombres y mujeres en Latinoamérica, instancia que invita a la reflexión sobre las condiciones laborales propuestas hacia las mujeres.

Es por ello, que, al hablar sobre la mujer y el trabajo, se debe mencionar los logros que han sido determinantes al momento de instaurarse dentro de este campo, por esto, desde el criterio de López (2011), durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, en el año 1995, se estableció un mecanismo de acción para fomentar la equidad de género y el empoderamiento de la mujer, al reafirmar el compromiso de desarrollar plenamente el potencial femenino dentro de la sociedad, mediante la participación equitativa de las mujeres en cualquier tipo de actividad económica a nivel mundial, debido a que los países de América Latina y el Caribe adopten dicho programa, con el fin de lograr un desenvolvimiento eficiente de las mujeres en sociedad.

El triple rol de la mujer, acorde con la postura de Corredor (2016), se refiere a la figura femenina, que posee atributos naturales, como la capacidad de concebir vida a más seres humanos por lo que es el individuo idóneo para la continuación del desarrollo de la especie, ya que desempeña gran parte del tiempo de vida en dicha misión, además de que se encuentra en la potestad de generar y crear un patrón social de la familia y las relaciones colectivas, al realizar tres roles a la vez: Productivo, Reproductivo, Comunitario (pp. 64-68).

Como fundamento teórico más importante, podemos mencionar al enfoque de Meyer & Allen (1997, p.11), quienes contemplan al compromiso organizacional como “un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización, misma que se encuentra relacionada con la teoría de los tres componentes: Afectivo, normativo y de continuidad (pp. 13-25).

El concepto de capital psicológico es considerado como un constructo multidimensional, que engloba varias características como la autoeficacia, que se refiere a la capacidad de realizar con éxito una tarea compleja, el optimismo, que se basa en una atribución positiva hacia el futuro, la esperanza, que se enfoca en perseverar en la consecución de objetivos, y la resiliencia, que permite enfrentar y superar problemas para alcanzar el éxito. En resumen, el capital psicológico se refiere a una actitud positiva frente a situaciones complejas, en las que se requiere esfuerzo y perseverancia (Cabezas, 2015).

Así también, según Luthans, Youssef & Avolio (2017), se refiere:

al estado de desarrollo psicológico positivo de un individuo, caracterizado por cuatro componentes clave: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia, los cuales promueven el desarrollo de los individuos y las organizaciones, los cuales se fusionan para formar un mejor rendimiento y satisfacción en las organizaciones. (pp. 67-69)

Por su parte, la doble presencia se describe desde diversos enfoques y perspectivas:

- La doble presencia inicialmente es vista como una forma de opresión y discriminación hacia las mujeres, ya que interpone que las mujeres asuman responsabilidades en el hogar además de sus responsabilidades laborales remuneradas. Esta carga adicional de trabajo no remunerado limita las oportunidades de las mujeres y las mantiene en una posición subordinada en la sociedad. Desde el criterio de Hochschild (1989, citado en López-Sáez, 2011), la doble presencia es un Trabajo emocional que se espera que las mujeres realicen en el hogar y que puede ser agotador y estresante.
- Por un lado, es vista como un problema de eficiencia y productividad, ya que la sobrecarga de trabajo y estrés que experimentan las mujeres trabajadoras puede afectar su rendimiento laboral y aumentar el absentismo. A la luz de la información de la OIT (2021), la doble presencia puede ser un obstáculo para el acceso de las mujeres a empleos decentes y remunerados.
- Por otro lado, es una cuestión que requiere medidas de apoyo y políticas que promuevan la igualdad de género en el cuidado y la corresponsabilidad en el hogar. Así mismo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019), las políticas públicas deben abordar la necesidad de compartir las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, y fortalecer la infraestructura de cuidado para apoyar a las mujeres trabajadoras.

Cabe aclarar, que al tratarse de una investigación en curso, los resultados metodológicos se abordarán en una siguiente fase. Para ello se han planteado los siguientes aspectos importantes del preámbulo metodológico de esta investigación:

Tareas de investigación

- Argumentación teórica sobre la Empleabilidad y el Género: Compromiso organizacional, Capital psicológico, Doble presencia y Triple rol.
- Construcción y validación del instrumento de Guía de Entrevista luego de la operacionalización de las variables.
- Recolección de información sobre la percepción de Empleabilidad y Género, mediante entrevistas a mujeres fruticultoras de la PACAT (Productores Agroecológicos de Tungurahua)
- Resignificación de los elementos de Compromiso Organizacional y Capital Psicológico en aporte directo al detrimento de la Doble Presencia y el fortalecimiento del Triple Rol en las mujeres fruticultoras de la provincia de Tungurahua.

Amenazas e Impactos del proyecto de investigación

- La principal amenaza encontrada dentro del presente proyecto de investigación fue el poco tiempo existente para mantener un acercamiento con la población elegida, las mujeres miembros del PACAT, poseen un tiempo muy escaso, por la demanda laboral y familiar que mantienen. Además, se pudo encontrar como amenaza la apertura de estas mujeres, para poder desenvolverse en torno a las preguntas generadas en la entrevista, notándose un tanto cohibidas y tímidas al conocer que se trata de un tema delicado en torno a la realidad de cada una.
- El impacto conseguido gracias al presente proyecto de investigación fue de ámbito social, debido a que se logró exponer, el papel importante y fundamental que juega la mujer en todos los ámbitos de su desenvolvimiento ya sea en el ámbito laboral, personal, familiar, etc. sobre la base de la efectiva recolección de información, gracias a las herramientas implementadas, ayudó a cumplir los estándares anteriormente conocidos acerca de discriminación y desigualdad en una amplia variedad de ámbitos, como la educación, el empleo y la política.
- Además, se pretende lograr en las mujeres miembros de la PACAT, que son las beneficiarias, la implementación de ideas de autoconocimiento personal, mediante el reconocimiento, valoración y apreciación de las habilidades, así como también de los logros y contribuciones de estas en la sociedad.

Finalmente, para concluir se destacan los siguientes puntos:

- La argumentación teórica sobre la Empleabilidad y el Género: Compromiso organizacional, Capital psicológico, Doble presencia y Triple rol, se analizó desde diversas perspectivas las cuales referencian los componentes, las complicaciones, y los determinantes en torno al género y la empleabilidad. En donde se pudo corroborar la idea inicial, de que las mujeres hasta la actualidad son subestimadas en torno al género, y no más bien a la capacidad de desenvolvimiento en el ámbito profesional, es por ello que surge la sobreexigencia de las mismas, quienes buscan destacar notablemente dentro de su esfera laboral, por lo cual no logran diferenciar y apreciar cada ámbito de su vida, como lo es también la esfera familiar y social, lo cual da lugar a la doble presencia como efecto psicosocial, así como también del triple rol.
- La construcción del instrumento de guía de entrevista luego de la operacionalización de variables fue realizada con éxito y validada por especialistas; esto permitirá recoger información fidedigna. Se pretende categorizar según las diversas perspectivas, apreciaciones y condiciones vivenciales de dichas mujeres, las cuales lograron liberarse de diversos paradigmas interpuestos propiamente por la sociedad.
- La resignificación de los elementos de Compromiso Organizacional y Capital Psicológico en aporte directo al detrimento de la Doble Presencia y el fortalecimiento del Triple Rol en las mujeres fruticultoras de la provincia de Tungurahua es el propósito final de esta investigación.

Referencias

- CEPAL. (2019). "Mujeres y trabajo: tendencias, oportunidades y desafíos en América Latina y el Caribe". Recuperado el 26 de abril de 2023, de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44540-mujeres-trabajo-tendencias-oportunidadesdesafios-america-latina-caribe>
- Corredor, Y. (2016). Género y Desarrollo Humano: Estudio de las Relaciones de Género y su Incidencia en el Desarrollo Humano de las Mujeres en Contextos Urbanos y Rurales. 13 (1), 64-68. [Tesis de grado, Universidad Politécnica de Madrid]. Universidad Politécnica de Madrid. Repositorio Institucional UPM. http://oa.upm.es/40487/1/TFM_YANIRA_CORREDOR_GARCIA.pdf
- Gómez, M. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. Universidad de la Rioja: Dialnet, 13 (1), 1-21. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5527496.pdf>
- Hochschild, A. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. Recuperado el 26 de abril de 2023, de <https://www.amazon.com/Second-Shift-Working-Revolution-Home/dp/0143120334>
- Jimenez, N., Luna, I., & Wiesner, V. (2020). *Sentidos ocupacionales de mujeres que desafían la vida familiar doméstica y la vida laboral*. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 11, 530–560. <https://doi.org/10.21501/22161201.3152>

López-Sáez, M. (2011). La doble presencia de las mujeres en la sociedad actual. *Revista Internacional de Sociología*, 69(3), 591-607. <https://doi.org/10.3989/ris.2010.06.09>

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.

Meyer, J. & Allen, N. 1991. three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. doi: [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). "Commitment in the workplace: Theory, research, and application". Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Igualdad de género en el empleo*. Recuperado el 26 de abril de 2023, de <https://www.ilo.org/global/topics/gender-equality/lang-es/index.htm>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2015). *Agenda de Desarrollo Sostenible*:

Real Academia Española. (2006) Asociación de Academias de la Lengua Español, 1.ª edición. Madrid: Espasa Calpe, 2006. Edición en cartóné

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES). (2021). Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025. Versión aprobada por el Consejo Nacional de Planificación, aprobado en Sesión Ordinaria N° CNP-001-2021, mediante Resolución N° 002-2021- CNP. Recuperado de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plande-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>

---***---

Parrilla, Guidahí - Cerrada, Saúl - Migliaro, Alicia - Schumkler, María

guidahi.parrilla@gmail.com - Universidad de la República, Uruguay
cerradasaul@gmail.com - Universidad Central de Venezuela, Venezuela / Universidad de la República, Uruguay

alicia.migliaro@gmail.com - Universidad de la República, Uruguay
schumklermaria@gmail.com Universidad Nacional de Córdoba, Argentina / Universidad Nacional de Quilmes, Argentina / Universidad de la República, Uruguay

MIRADAS EN TORNO AL MUNDO DEL TRABAJO: DINÁMICAS Y TRANSFORMACIONES EN EL MUNICIPIO F DE MONTEVIDEO

Resumen

El Programa Integral Metropolitano (PIM) surge en el año 2008 como parte de la Segunda Reforma Universitaria, cuyo objetivo fue democratizar el acceso al conocimiento y la educación superior, así como generalizar la enseñanza terciaria en el Uruguay. Una de sus características constitutivas es la integralidad, basada en la articulación de las funciones universitarias (enseñanza, investigación y extensión), las disciplinas y los saberes de los actores no-universitarios. Asimismo, el PIM cumple el rol de "Programa plataforma" en tanto posibilita la inserción de estudiantes, docentes y egresados en la comunidad.

Este programa adopta un enfoque territorial y lleva a cabo sus actividades en el Municipio F de Montevideo. La permanencia en este territorio y en algunas temáticas específicas, lo habilitan a la creación y cuidado de vínculos y la familiarización con un campo de actores, permitiendo transitar por procesos de construcción de la demanda y alcanzar acuerdos de trabajo pertinentes académica y socialmente.

A lo largo de sus quince años de existencia, el PIM ha experimentado diferentes etapas de desarrollo y organización. A partir de 2012, se llevó a cabo un proceso de planificación estratégica que condujo a la creación del Núcleo temático "Producción y Mundo del Trabajo",

con el objetivo de abordar el trabajo en su ámbito de inserción territorial y, desarrollar una línea de investigación afín al tema. En 2016, el Núcleo temático evolucionó hacia "Mundo del trabajo, ambiente y organizaciones sociales", ampliando su alcance para incluir también el medio ambiente y las organizaciones sociales. Esta ampliación permite tener una comprensión más precisa y profunda de los desafíos que enfrenta el territorio y el contexto actual (Migliaro, 2021).

Esta ponencia resume una investigación llevada a cabo entre los años 2021 y 2022, cuyo objetivo fue analizar las transformaciones territoriales en el Municipio F de Montevideo y sus repercusiones en las dinámicas del mundo del trabajo, buscando desarrollar un concepto amplio de trabajo que permita contemplar la complejidad de nuestro territorio de inserción, caracterizado por la desigualdad y las constantes transformaciones.

Desde una perspectiva dialéctica, reconocemos el carácter contradictorio del trabajo como fuente tanto de liberación como de explotación. Entendemos al trabajo como una práctica esencial para satisfacer necesidades y promover el desarrollo humano y social (PIM, 2012). Esta perspectiva resalta la importancia de los estudios del trabajo en la comprensión de la sociedad y la necesidad de dotar al trabajo de un sentido de emancipación (Antunes, 2005).

Para captar las formas concretas que toma el trabajo hoy, es necesario distinguir entre los conceptos de actividad, trabajo y empleo. La actividad se refiere a acciones específicas realizadas para satisfacer necesidades, mientras que el trabajo es una actividad destinada a satisfacer necesidades de una manera socialmente útil. El trabajo es intrínsecamente social y profundamente humano, y requiere la movilización de todo el ser humano, incluidas la fuerza física, las capacidades psicológicas y cognitivas, la formación y la experiencia. El empleo, a su vez, es la forma dominante que asume el trabajo humano en las sociedades modernas desde el siglo XIX (Neffa, 1999). Es una relación social que vincula el trabajo humano a una organización predefinida, reconocida como socialmente útil. Diferenciar estos términos problematiza cómo el concepto de trabajo ha sido captado por la forma de empleo, planteando incluso la posibilidad de entender al proletariado no sólo a través del trabajo asalariado, sino como un sector explotado y dependiente inscrito en relaciones formales o informales.

Volviendo al trabajo como concepto, si bien distintos autores y autoras han planteado críticas a las nociones restrictivas del concepto de trabajo (Antunes, 1997; De la Garza, 2011) e incluso críticas desde bases vitalistas (Polanyi, 1992; Noguera, 2002), destacamos los aportes de los estudios feministas, en particular de la economía feminista, en la ampliación del concepto de trabajo y su heterogeneización. Desde esta perspectiva se destaca la importancia del trabajo reproductivo y de cuidados, que sustenta el trabajo productivo e influye significativamente en las dinámicas de acumulación capitalista. Las perspectivas feministas también critican la noción restrictiva del trabajador masculino y enfatizan las diversas necesidades y experiencias de los trabajadores. Estas contribuciones desafían el enfoque tradicional del trabajo socialmente remunerado y exigen una comprensión de la interconexión entre las esferas productiva y reproductiva.

La pandemia de COVID-19 y la profundización de la crisis socioeconómica a partir de 2020 han tenido un impacto significativo en los barrios vulnerables, agravando la situación del desempleo y el trabajo informal. Según el informe del Instituto Nacional de Estadística de 2022, se observó un aumento del trabajo informal en el Municipio F que asciende al 19,7%, lo que ha llevado a un aumento en la inseguridad alimentaria de las familias. A partir de nuestro trabajo territorial, comenzamos a ver la apertura de ollas populares y merenderos gestionados por vecinas para suplir carencias alimentarias en los asentamientos de la zona. Así como fuimos testigos de la diversificación laboral o los "rebusques" de muchas personas que, además de contar con algún trabajo formal debían compensarlo con actividades informales. Los trabajadores de la planta de reciclaje Geminis ofrecen ejemplos concretos de la intersección entre el trabajo formal e informal en los mercados locales de materiales reciclados. Estas experiencias concretas brindan una oportunidad para reflexionar y comprender en profundidad el concepto de trabajo en relación con las complejidades territoriales.

El objetivo de esta investigación fue examinar las transformaciones territoriales del Municipio F de Montevideo y sus efectos en las dinámicas laborales de la localidad de Villa García y Km. 16,

con el propósito de desarrollar un concepto amplio de trabajo que abarque la complejidad de nuestro territorio de inserción. Para ello, se analizaron las variaciones en el uso del suelo en dos momentos clave: en el año 2008, cuando se implementó el PIM, y en el año 2022, tras 15 años de diversas transformaciones y cambios políticos, económicos y sociales.

Para estos fines, se empleó tecnología de teledetección, usando imágenes satelitales de la zona para su clasificación supervisada. Esta fue luego ajustada empleando fotointerpretación a escala de edición cartográfica 1:10.000 bajo el software Qgis 3.0.3, fundamentada en el conocimiento que tenemos del territorio. Para la clasificación de los usos del suelo, se emplearon las siguientes categorías y subcategorías: en la categoría urbana: urbano no consolidado, consolidado y asentamientos irregulares; la categoría suburbana, en la categoría rural: natural, productiva y sin uso aparente.

Posteriormente, se llevó a cabo un análisis detallado de las localidades de Villa García y Kilómetro 16, situadas en la zona norte del Municipio F, donde a partir de la etapa anterior registramos una disminución en la superficie del suelo rural, y un aumento de zonas urbanas y suburbana, lo que indica posibles signos de vulnerabilidad en el sector agropecuario. Para comprender mejor esta situación, se compararon dos mapeos productivos de la zona realizados en 2009 y 2021, buscando analizar las transformaciones y características del sector agropecuario como parte integral del mundo del trabajo en las áreas rurales.

Por último, se llevó a cabo una encuesta dirigida a los productores agropecuarios de la zona, con el propósito de obtener información sobre sus características y establecer una red que promoviera procesos cooperativos y solidarios, así como fomentar el intercambio de conocimientos en relación a la producción de alimentos.

Las ciudades latinoamericanas a menudo experimentan procesos de urbanización análogos, donde los terrenos rurales de la periferia, son reemplazados por usos urbanos. Es frecuente encontrar, que estos procesos carecen de una planificación integral previa que involucre a los actores territoriales y promueva la coordinación de las políticas de planificación territorial y sectorial en torno a una visión co-construida de la ciudad.

En Uruguay, especialmente en Montevideo, desde 1980 se han generado efectos combinados de políticas sociales, económicas y urbanas que han dado lugar a un desarrollo urbano marcado por la desigualdad, la prevalencia de la pobreza en las áreas periféricas y transformaciones en la estructura del mercado laboral. En el caso específico del Municipio F, se puede evidenciar el impacto de mecanismos como la flexibilización laboral y la tercerización, los cuales debilitan las condiciones laborales formales y aumentan la informalidad. Estos factores se entrelazan con la presencia de enclaves logísticos y proyectos de infraestructura respaldados por grandes capitales, como la Zona Franca de Zonamérica.

La presencia de Zonamérica ha sido significativa en la conexión entre el Estado uruguayo y el mercado global. Esta zona alberga un parque tecnológico y empresarial que goza de beneficios fiscales y aduaneros, permitiendo la libre circulación de capitales y la contratación de personal extranjero con menos obligaciones de cotizar a la seguridad social uruguayana. Estos aspectos coexisten con la realidad social y económica de una de las zonas más empobrecidas de la ciudad.

La instalación de estos enclaves en el territorio plantea ciertos impactos en términos de la competitividad de las empresas locales y en sus relaciones laborales. Así, resulta esencial cuestionar los efectos sociales, especialmente en el ámbito laboral, y considerar esquemas alternativos de desarrollo más integrales y colaborativos, que involucren a diversos actores locales. Esto implica ir más allá de las narrativas hegemónicas de desarrollo económico que buscan retratar a Uruguay como un país de estabilidad democrática, económica y social, promoviendo un clima de negocios favorable. Es fundamental considerar enfoques que valoren la dimensión social y promuevan la equidad en el mundo del trabajo, en armonía con las realidades y necesidades de las comunidades locales.

Estas consideraciones anticipan la importancia de establecer una nueva relación entre el Estado y lo local. Las organizaciones sociales vinculadas al mundo del trabajo se convierten en promotoras y co-protagonistas en las agendas de trabajo, priorizando las necesidades locales

en municipios como el Municipio F de Montevideo. La inclusión de estas organizaciones como agentes de decisión en el desarrollo local se justifica debido a que se ha demostrado que las contradicciones derivadas de las relaciones entre los núcleos de poder económico y político moldean los espacios periféricos, a menudo en lógicas hegemónicas de segregación y explotación del espacio (Lefebvre, H. 1979). Se asume que, tanto para los entes capitalistas privados como para el Estado, es difícil controlar el caos que se produce bajo este esquema, debido a múltiples contradicciones que pueden suponer.

Los patrones de crecimiento urbano desiguales, sin políticas sistemáticas para monitorear los impactos locales, a menudo generan y perpetúan nuevas formas de exclusión y segregación socioeconómica en el territorio (González et al., 2018, p. 51). Esto ocurre cuando hay un crecimiento y densificación de la población con acceso limitado a viviendas dignas, cambios tecnológicos en las estructuras productivas, modificaciones en el comportamiento de la población, expansión agrícola, entre otros factores. Resulta interesante profundizar en el estudio de las categorías clave de uso del suelo, cuyas tendencias a lo largo del tiempo y del espacio ofrecen valiosas pistas sobre las lógicas dominantes que prevalecen en los territorios, especialmente en las localidades.

La perspectiva de análisis territorial y la reflexión crítica brindan la capacidad de comprender que, dentro del ámbito geográfico del Municipio F de Montevideo, existen procesos multiescalares (de origen global, nacional, regional y local) que impulsan y configuran diversas transformaciones en el territorio.

Se advierte que dichas transformaciones tienen lugar en la zona de expansión urbana del municipio, donde funciona la Zona Franca de Zonamérica. Este territorio delimitado por empresas multinacionales, que crece en superficie en categoría suburbana, es una expresión de flujos de poderes multiescalares. Particularmente en el ámbito local se correlaciona con la desaparición de la producción agropecuaria familiar, el crecimiento de la mancha urbana, tanto ámbitos consolidados como no consolidados, y el incremento de la economía informal. Estos fenómenos de reminiscencias barrocas, a decir de Gago (2015), se entrecruzan y se retroalimentan en el territorio.

Se identificó una constante transformación del suelo rural en todas sus subcategorías (suelo rural natural, suelo rural productivo, suelo rural sin uso aparente), para ser sustituido por suelo urbano y suburbano asociado a la instalación de equipamiento para servicios (centros educativos, centros deportivos, comercios, entre otros); la apertura de nuevas industrias (principalmente asociadas al capital farmacéutico y logístico); y la expansión de Zonamérica. Esta transformación del espacio tiene su correlato en la disminución de la producción agropecuaria, donde encontramos que entre los años 2009 y 2021 desaparecieron más de la mitad de los productores/as de la zona de Villa García. Sin embargo, la dinámica de movilidad urbana generada por estas transformaciones no parece presentar relación con los niveles de empleo del Municipio F. Por el contrario, tanto por los datos estadísticos, como por las experiencias relevadas, constatamos que el empleo formal disminuyó, aumentando la informalidad laboral y la precariedad del sostenimiento de la vida.

En este sentido, podemos percibir una desconexión entre la fuente de empleo y la disponibilidad de trabajo en la zona. Dado el marco referencial desde el cual miramos el mundo del trabajo, nos aventuramos a plantear que esta retracción recae en modo desigual, impactando especialmente en la población feminizada del territorio, tanto por las dificultades de acceso al mercado formal, como por la sobrecarga de trabajo reproductivo y de cuidados.

Por otro lado, la disminución de la producción agropecuaria en la zona rural de Montevideo tiene grandes consecuencias para la soberanía alimentaria del país, en tanto el departamento de Montevideo ha sido uno de los principales productores de alimentos para el abastecimiento interno. La mayoría de las explotaciones han sido de carácter familiar (64%) (MGAP 2011), articulando trabajo productivo, reproductivo, remunerado y de subsistencia en la misma unidad económica. Asimismo, la desaparición de estos productores también tiene un importante impacto sobre el valor social y cultural vinculado a los saberes, tradiciones y experiencias de un alto número de familias productoras de alimentos.

Es así que, desde la perspectiva que proponemos en el núcleo, el mundo de trabajo no debe quedar exento de un análisis sociohistórico en cuanto a la acumulación de las experiencias y saberes en el tiempo y el espacio. Nos referimos en concreto a los vaivenes económicos que obligan a las y los trabajadores a desarrollar estrategias diversas para resolver su sustento, estrategias que transitan entre la formalidad y la informalidad, entre el trabajo remunerado y el trabajo de cuidados, entre la visibilización y la invisibilización. Pensamos también en las formas en cómo la política se ejecuta y se desempeña en cuanto a calidad y cobertura; así como la respuesta organizacional y de participación en diferentes iniciativas por parte de la población. Estas discusiones son particularmente relevantes en un territorio como el del Municipio F, con potencialidades físicas y naturales para el desarrollo de la actividad agrícola, y con ambientes sensibles, tanto a la presión urbana como a las actividades industriales y agrícolas.

Referencias

- Antunes, Ricardo. (1997). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Piedra Azul.
- Antunes, Ricardo. (2005) *Los sentidos del trabajo: Ensayos sobre la afirmación y negación del trabajo*. Herramienta.
- De la Garza, Enrique. (2011). *La revitalización del debate del proceso de trabajo*. Revista Latinoamericana de Estudios do Trabalho, 16(26), 7-35.
- Federici, Silvia. (2010). *Calibán y la Bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Tinta Limón.
- Federici, Silvia. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Traficante de sueños.
- Federici, Silvia. (2020). De la crisis a los comunes. Trabajo reproductivo, afectivo, tecnología y transformación de la vida cotidiana. En S. Federici (Ed.) *Reencantar el mundo. El feminismo y la política de los comunes* (pp. 247-263). Tinta Limón.
- Gago, Verónica. (2015). *La Razón Neoliberal: Economías Barrocas y Pragmática Popular*. Tinta Limón.
- González, Beatriz; Machado, Gustavo y Trinidad, Valentin. (2018). *Transformaciones en la ciudad e impacto en las organizaciones de base territorial del Noreste Montevideo*. Revista Emancipación, (18), 44-62. https://www.researchgate.net/publication/326237937_Transformaciones_en_la_ciudad_e_impacto_en_la_s_organizaciones_de_base_territorial_del_Noreste_Montevideo_Transformations_in_the_city_and_the_impact_on_territorial-based_organizations_of_the_Northeast_/citation/download.
- INE (18 de noviembre de 2022). *Actividad, empleo y desempleo Octubre 2022*. https://www.ine.gub.uy/web/guest/actividad-empleo-y-desempleo/-/asset_publisher/zdPWZVbo5Dlc/content/actividad-empleo-y-desempleo-octubre-2022/maximized?_101_INSTANCE_zdPWZVbo5Dlc_redirect=%2Factividad-empleo-y-desempleo
- Lefebvre, Henri. (1979). Space: social product and use value. In *Critical Sociology: European Perspectives*, ed. J.W. Frieberg, pp. 285-96. New York: IrvingtonPublishers.
- MGAP (30 de diciembre de 2011). *Censo General Agropecuario 2011*. <https://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/datos-y-estadisticas/estadisticas/censo-general-agropecuario-2011>
- Migliaro, Alicia (2021). *Propuesta de trabajo para la postulación al cargo de Profesora Adjunta en el Programa Integral Metropolitano de la Universidad de la República. Núcleo "Mundo de trabajo, ambiente y organizaciones sociales"*. (Propuesta de trabajo inédita) Udelar
- Neffa, Julio C. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate*. Revista Orientación y Sociedad, (1). 1-35.
- Noguera, José A. (2002). *El concepto de trabajo y la teoría social crítica*. Papers: revista de sociología (68), 141-168.
- PIM. (2012). *Documento interno de creación y planificación del Eje Producción y Mundo del Trabajo*. [Archivo PDF].
- Polanyi, Karl. (1992). *La gran transformación: Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. Fondo de Cultura Económica.

Pastore, Melina - Mandolesi, Melisa

melpastore@hotmail.com - Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Rosario, Argentina
melisamandolesi@gmail.com - Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Rosario, Argentina

PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO: NUEVAS VIEJAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRECARIEDAD LABORAL

Resumen

Los avances tecnológicos y el uso masivo de internet han ocasionado grandes transformaciones en el mundo del empleo. Una de las principales ha sido la irrupción de plataformas digitales de trabajo, en las cuales se terceriza el trabajo mediante convocatorias abiertas a una audiencia espacialmente dispersa (crowdwork) por medio de aplicaciones móviles con geolocalización en las que las tareas a realizar se asignan a individuos situados en zonas geográficas específicas (Organización Internacional del Trabajo, s/f). Aunque estas modalidades de trabajo suelen ser consideradas novedosas, diversos estudios reflexionan en torno a que las tendencias existentes en dichas plataformas hacia la precarización de las condiciones de trabajo y la informalidad laboral no son novedosas sino que son simplemente "representaciones de una corriente de mayor profundidad y continuidad en el tiempo, hacia la flexibilización del mercado de trabajo y el outsourcing, es decir, la externalización empresarial de recursos, tareas y responsabilidades" (Palermo & Molina, 2022, p. 442). Al respecto, Standing (2013) señaló que el desarrollo y la proliferación de las plataformas digitales de trabajo puede considerarse el punto culmine del proceso iniciado en la década del 70', en el que comenzaron a imponerse discursos y lógicas neoliberales acerca de la flexibilidad en el mercado laboral. Por su parte, la crisis financiera internacional de 2008 habría sido una de las condiciones de posibilidad determinantes para el desarrollo de este modelo de negocios, generando un escenario de vulnerabilidad social en el que tuvo lugar un retroceso en las condiciones de vida y el bienestar de gran parte de la población. En este contexto, el acceso al trabajo se vio fuertemente afectado junto con el inicio del desarrollo de diferentes formas de empleo atípico, mercados laborales más precarizados y deterioro en las condiciones laborales. Standing (2013) afirma que fueron minadas aquellas formas de seguridad vinculadas con el trabajo que buscaron implantarse luego de la Segunda Guerra Mundial: seguridad en el mercado laboral, seguridad en el empleo, seguridad en los ingresos y seguridad en la representación. A propósito del último punto, Fernández-Trujillo & Gil (2021) destacaron que muchas de estas nuevas modalidades de empleo promueven variadas formas de competencia que acentúan la tendencia hacia la individualización de las relaciones laborales. Proceso que se consolidó debido a la ausencia de un marco jurídico propio que, además, permitió que las empresas, amparadas en la novedad de estas relaciones laborales que se habían generado, definieran a quienes prestaban servicios para ellas como trabajadoras y trabajadores autónomos y no como asalariadas/os. Esto implica, entre otras cuestiones, la carencia de acceso a convenios y negociaciones de carácter colectivo y conduce a una pérdida de la capacidad de organización y sindicación reconocida (Fernández -Trujillo & Gil, 2021); indicios de un retroceso en materia de derechos laborales.

En este marco, la presente ponencia se propone recuperar investigaciones realizadas en la última década, que aborden el fenómeno de la precarización laboral en el contexto de los nuevos empleos en plataformas digitales de trabajo, realizando un análisis de las implicancias tanto individuales como sociales que los diferentes estudios plantean.

Referencias

Fernández - Trujillo Morales, F. & Gil García, J. (2021). *Mecanismos y dinámicas del trabajo en las plataformas digitales: los casos de Airbnb y de las plataformas de reparto*. Revista Empiria. Revista de metodología de Ciencias Sociales, Volúmen 52, pp. 175–198. <https://doi.org/10.5944/empiria.52.2021.31369>

Organización Internacional del Trabajo (s/f). *Las plataformas digitales de trabajo*.

<https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang-es/index.htm>

Palermo, H. & Molina, J. I. (2022). Plataformas digitales de delivery y el (des)extrañamiento del trabajo. *Revista Trabajo y sociedad*, Volúmen 23, N°39; pp. 439-453. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712022000200439&lng=es&tlng=es.

Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Pasado y Presente

---***---

Pérez, Felipe

feliperez.rojas@gmail.com - www.linkedin.com/in/felipe-rojas-perez

INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ¿POR QUÉ LOS EMPLEADORES NO LOS CONTRATAN?

Resumen

La inclusión laboral para personas en situación de discapacidad (en adelante PeSD o PcD) representa un fin prioritario, puesto que responde a los cambios sociales y exigencias para el desarrollo de una calidad de vida óptima para este grupo, donde se reconozcan sus derechos y se promueva una cultura de inclusión y participación social. Las personas con discapacidad representan el 15% de la población mundial y constituyen aproximadamente 785 millones de personas en edad de trabajar. Además, representan un grupo marginado en el mercado laboral en todos los países del mundo, y por tanto tienen muchas más probabilidades que las personas sin discapacidad (en adelante PsD) de encontrarse desempleadas, subempleadas o económicamente inactivas (OIT, 2018).

Estos antecedentes resultan importantes si consideramos que la inclusión laboral constituye un elemento clave para enfrentar problemas relacionados con la discriminación y las tasas de pobreza que afectan frecuentemente a las PeSD y sus familias (Vidal et al., 2013). Así, se observa que en promedio podría existir una diferencia de ingreso de hasta un 38% menos para las personas con discapacidad severa, en comparación con el grupo sin discapacidad (SENADIS, 2015). Además, según estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), los costos por la no actividad de PeSD que podrían estar empleadas, genera una pérdida promedio de 3% a 7% del Producto Interno Bruto anual, lo que significa un elemento importante para la productividad y crecimiento económico de los países.

En Chile, del total de la población adulta (18 años o más), el 20% corresponde a personas con discapacidad, y de este grupo un 11,7% se encuentra en situación de discapacidad leve a moderada, y un 8,3% en situación de discapacidad severa (SENADIS, 2015). En relación con la tasa de ocupación, se observa una tasa de 39,3% frente a un 63,9% para personas sin discapacidad (SENADIS, 2015).

Si analizamos la tasa de ocupación por sexo, se observa que las mujeres con discapacidad presentan menor tasa de ocupación (33,7%) que las mujeres sin discapacidad (51%). Y en comparación con los hombres la brecha continúa reproduciéndose: se observa una tasa de ocupación de 49,4% para hombres con discapacidad, frente a un 33,7% de mujeres con discapacidad (SENADIS, 2015).

En Chile en los últimos años se han diseñado políticas públicas para disminuir las brechas encontradas en este grupo de la población. En este contexto, ha sido un eje importante la publicación de la Ley 21.015 que exige a los empleadores contar con al menos un 1% de su dotación de personas con discapacidad. Sin embargo, según los datos otorgados por la Dirección del Trabajo y el Sistema de Información Laboral del Ministerio del Trabajo, los trabajadores incorporados bajo esta ley perciben un 18,3% menos de la remuneración promedio (Fundación Chilena para la Discapacidad, 2019). En cuanto a equidad de género, un 66,32% de las PeSD contratadas son hombres, mientras que sólo el 33,68% son mujeres. Por otro lado,

solo un 22% habría encontrado trabajo de acuerdo a la profesión que estudió y un 69,4% de personas con discapacidad psíquica manifestaron haber sido rechazados en razón de su situación (Fundación Chilena para la Discapacidad, 2019).

De esta manera, la baja inclusión laboral de PeSD constituye una problemática importante para los países: (1) en términos de pérdidas económicas por la no actividad de PeSD; (2) por su relación con el empobrecimiento de este grupo y sus familias; (3) y también para este grupo en tanto el Estado tiene la responsabilidad de establecer condiciones de igualdad en el acceso al mercado laboral.

En este escenario, el presente documento pretende enfocarse en describir las barreras que enfrentan las PeSD al momento de buscar empleo, y analizar la importancia de la educación. De esta forma, la pregunta que guía esta investigación se refiere a cuál es la situación laboral de las PeSD y la relación de ésta con la Educación Formal.

En este escenario, Ortiz y Vidal (2010) señalan que “entre las causas que explican el problema de la no inserción laboral de personas con discapacidad en el país, destaca una: formación inadecuada para la inserción laboral en escuelas y centros de educación especial” (p.57). Asimismo, Rebolledo (2009) en un estudio realizado en Chile, señala que en “las escuelas especiales, existe egreso sin empleo, y que para proyectos de integración hay egreso con empleo sin contrato, y para los centros de capacitación se evidencia egreso con empleo y contrato” (Rebolledo, 2009).

En relación con los programas educativos que reciben las PeSD, Pallisera y Rius (2007), indican que se requiere diseñar planes educativos que tengan un impacto significativo en los diversos ámbitos que componen una adecuada inclusión laboral, considerando los aspectos sociales. Al respecto, la realidad española demuestra que los empleadores señalan desconocer las características ocupacionales de las personas con discapacidad, presentan inseguridad al momento de contratar y los principales factores que impiden que no se finalice con éxito el proceso de contratación es la inadecuación de los perfiles de los candidatos a las características de los puestos ofertados (Fundación ONCE, 2008). Bajo estas condiciones, el vivir con discapacidad se configura como un obstáculo en sí mismo para la búsqueda de empleo.

En Chile, este último elemento reviste principal importancia para conocer las motivaciones para buscar empleo en distintos grupos de nuestra sociedad. Según los resultados de la Encuesta Nacional de Discapacidad (2015), el vivir en situación de discapacidad representa la segunda razón para no buscar empleo (SENADIS, 2015), y compite estrechamente con la jubilación, que lógicamente constituye una barrera etaria insoslayable al momento de ocuparse.

Para el análisis de la información se utilizaron los datos del II Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile que tuvo como objetivo determinar la prevalencia y caracterización de la discapacidad a nivel nacional, identificando las principales brechas de acceso a las personas en situación de discapacidad en Chile (SENADIS, 2015).

Se realizó un análisis cruzado considerando las variables situación de discapacidad y educación formal con el objetivo de comparar entre grupos de discapacidad la presencia de educación formal. Este mismo ejercicio se replica, pero solo considerando el grupo con situación de discapacidad para conocer su relación con la presencia de educación formal.

Luego, considerando la relación entre trabajo asalariado y educación formal, se desarrolló un modelo bivariado entre ambas variables por medio de la aplicación de modelos de regresión log-binomial estratificados por situación de discapacidad. Este corresponde a un Modelo Lineal Generalizado que permite describir la relación entre un conjunto de variables explicativas y la probabilidad de un resultado específico (Williamson et al., 2013), y donde el componente aleatorio es una variable aleatoria binaria (Silvia Pérez Fernández, 2016).

Además, se realizó un análisis multivariado de modelos de regresión log-binomial estratificado por situación de discapacidad, incluyendo variables que podrían confundir la relación entre educación y trabajo asalariado tales como sexo, zona y edad. Se escogió la variable sexo considerando las brechas que pudieran existir para mujeres (Fundación Chilena para la

Discapacidad, 2019), la variable zona, considerando la dispersión de la prevalencia de la discapacidad en las regiones de Chile (SENADIS, 2015), y la variable edad considerando las brechas etarias que pudiesen existir en la temática (SENADIS, 2015).

De los resultados obtenidos en este informe, podemos concluir que la situación laboral de las PeSD enfrenta una serie de desafíos al momento de participar en el mercado laboral. Para las PeSD en edad laboral activa, el tener discapacidad representa la segunda razón para no buscar empleo (SENADIS, 2015), y compite estrechamente con la jubilación. Además, sabemos que la educación se erige como elemento clave para la participación laboral de PeSD, aumentando la probabilidad de que pueda concretarse una contratación.

De la aplicación de la regresión log-binomial, en el primer modelo se obtuvo que tener educación formal aumenta en 1,3 veces la probabilidad de contar con trabajo asalariado. Al incorporar al modelo la variable confusora zona, observamos que el efecto de la asociación disminuye en relación al modelo anterior. Por tanto, incorporando zona la probabilidad de ser asalariado aumenta en 1,2 veces. Finalmente, al incorporar al modelo la variable confusora sexo, observamos que el efecto de la asociación se mantiene en relación al primer modelo. Por tanto, incorporando sexo la probabilidad de ser asalariado aumenta en 1,3 veces.

La evidencia internacional indica que políticas públicas que buscan completar la formación de las PeSD en los lugares de trabajo constituye un factor de éxito para la contratación (OIT, 2018). Ya que, los empleadores señalan desconocer las características ocupacionales de las personas con discapacidad, presentan inseguridad al momento de contratar y los principales factores que impiden que no se finalice con éxito el proceso de contratación es la inadecuación de los perfiles de los candidatos a las características de los puestos ofertados (Fundación ONCE, 2008).

En este sentido, las acciones dirigidas a adecuar los procesos entre quienes buscan trabajo y quienes necesitan trabajadores, permiten orientar a los buscadores de empleo hacia los puestos de trabajo disponibles, y a otorgar información relevante a los empleadores sobre los trabajadores postulantes (Contreras et al., 2021). En este escenario, la Formación en los Lugares de Trabajo representan acciones concretas y efectiva para esta problemática, acercando la formación de las PeSD no desde las aulas o escenarios simulados, sino que en lugares de trabajo que consideran aspectos reales, como la tarea, las relaciones sociolaborales y los mecanismos de accesibilidad.

Referencias

Fundación Chilena para la Discapacidad. (2019). *Los balances de la Ley de Inclusión Laboral a un año de su entrada en vigencia*.

Fundación ONCE. (2008). *Estudio sobre perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad*. 1–100.

OIT. (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Herramientas de Apoyo Para La Inlcusión Laboral*, 96. <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-completo-2013.pdf>

OIT. (2018). *Orientaciones de política Creación de programas de aprendizaje profesional y de formación en el lugar de trabajo inclusivos para las personas con discapacidad*. www.ilo.org

Rebolledo, A. (2009). Configuración De La Formación Laboral Como Factor De Empleabilidad En Educación Especial En La Provincia De Ñuble, Región Del Bío-Bío, Chile. *Horizontes Educativos*, 14(2), 21–36.

SENADIS. (2015). *II ESTUDIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD EN CHILE Edición Ingrid Medel*. www.senadis.cl

Silvia Pérez Fernández. (2016). Estimación del riesgo relativo mediante el modelo log-binomial. *Universitat Politècnica de Catalunya*.

Vidal, R., Cornejo, C., & Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia Educativa*, 2, 93–102.

Williamson, T., Eliasziw, M., & Fick, G. H. (2013). EMERGING THEMES IN EPIDEMIOLOGY Log-binomial models: exploring failed convergence. *In Emerging Themes in Epidemiology* (Vol. 10). <http://www.ete-online.com/content/10/1/14>

---***---

Polo Vargas, Jean David - Varela Ruiz, Nataly del Mar - Zapata Amador, Sofía

pjean@uninorte.edu.co - Universidad del Norte

ndvarela@uninorte.edu.co - Universidad del Norte

sofiazapata@uninorte.edu.co - Universidad del Norte

FACTORES DEL DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO QUE MEJORAN LAS CONDICIONES DE ESTRÉS LABORAL

Resumen

Los contextos laborales actuales se encuentran permeados por una serie de condiciones psicosociales, políticas y económicas que, en combinación con ciertas disposiciones individuales, pueden constituir a una interacción para el desarrollo de enfermedades psicofísicas y organizacionales. Algunas de las enfermedades psicofísicas más comunes actualmente es el burnout, el cual suele ser producto de niveles de estrés laboral altos que deterioran el bienestar de los trabajadores. Esto se refleja, a su vez, en los contextos organizacionales a modo de conflictos internos, culturas autoritarias y represivas, mobbing, bajo desempeño laboral, incumplimiento de objetivos estratégicos y, en últimas, el cierre definitivo de la empresa.

En este sentido, se hace imperativo para los investigadores organizacionales presentar un marco teórico unificado que permita comprender los fenómenos, variables y modelos que dan cuenta de las implicaciones del estrés laboral en el bienestar del trabajador y en el desempeño general de la organización. Sobre esto, el Centro de Epidemiología Social (2021) ha identificado como factores estresores principales las “altas demandas/carga de trabajo, largas horas de trabajo, poco control del trabajo, apoyo del supervisor/compañeros de trabajo, conflicto entre el trabajo y la familia, intimidación, acoso, empleo atípico, clima de salud y seguridad y recompensas”.

Esta tendencia es correspondiente con los estudios a lo largo de diversos contextos, donde estos factores impactan significativamente la presencia o ausencia del estrés laboral y su consiguiente incidencia en el bienestar (ej. Almazrouei, Morgan y Dror, 2021; Schrever, Hulbert y Sourdin, 2021; Anderson et al., 2021; Leger et al., 2022). Por lo tanto, se pretenderá mostrar (i) hacia donde ha ido la investigación en la materia, (ii) presentar uno de los modelos de diseño de puesto de trabajo y (iii) las consideraciones y efectos frente a la salud mental.

Cuando se habla de características del trabajo y de diseño del trabajo, hay algunos autores que son referentes en la temática: Hackman y Oldham (1976), Karasek (1979), Siegrist, (1996; 2016), entre otros. Estos se enfocaron principalmente en evaluar la interacción entre el individuo (ej. habilidades y características de personalidad), características del puesto (ej. funciones y/o tareas) y los aspectos organizacionales (ej. delimitación de procesos y recompensas). Por lo tanto, bajo estas perspectivas, el diseño del trabajo implica estudiar, crear y modificar la composición, contenido, estructura y ambiente de puestos y roles de trabajo (Morgeson y Humphrey, 2006).

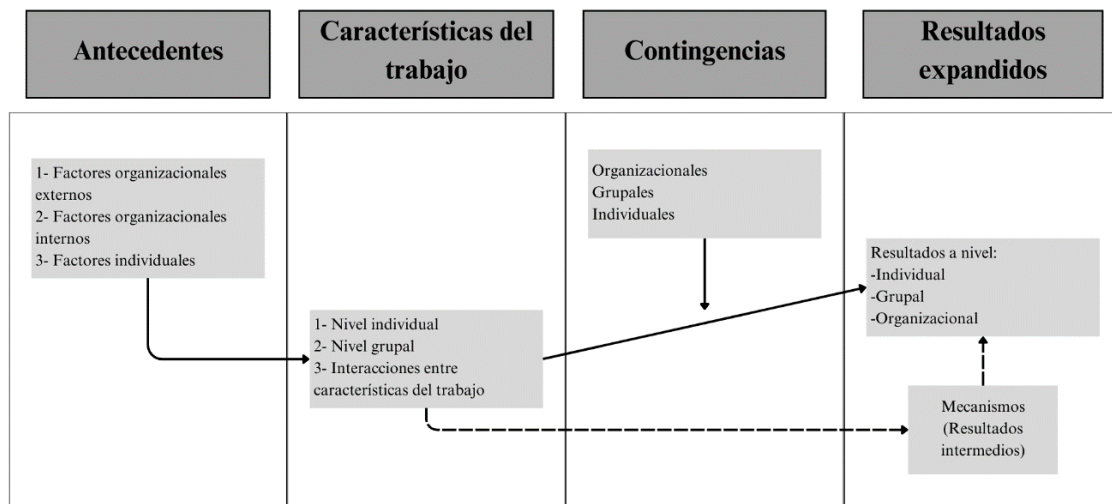
De la aplicación de estos modelos en intervenciones sobre reducción del estrés laboral se ha encontrado que la presencia de factores como las culturas organizacionales positivas (Anderson et al., 2021); el apoyo social provisto por los líderes inmediatos y por los colegas dentro del contexto empresarial (Blanco-Donoso et al, 2018; Ogbonnaya, 2019; Anderson et al, 2021; Almazrouei, Morgan y Dror, 2021; Ryan et al., 2021); la disposición de herramientas interpersonales (ej. Control del horario laboral) y estructurales (ej. Mayor apoyo por parte de los

supervisores en el ámbito familiar y personal) (Leger et al., 2022); y la presencia de relaciones positivas en el trabajo (Schrever, Hulbert y Sourdin, 2021) moderan la relación de tipo ABC planteada anteriormente.

Cabe resaltar que estos factores presentados se refieren a aspectos sociales y del bienestar subjetivo que no se tienen en cuenta en los modelos neoclásicos pero que cambian significativamente los resultados esperados, por lo que esta es una de las principales críticas de estas perspectivas.

Ante esto, Parker y Wall (1998;2001) retoman principios del modelo sociotécnico y proponen un modelo que considera los elementos más importantes (antecedentes, características del trabajo, resultados, mecanismos y contingencias) y reconoce tres niveles de análisis (individual, grupal y organizacional) para el diseño del puesto del trabajo. En este sentido, el modelo, a diferencia de las posturas neoclásicas, lleva a considerar otras variables sugeridas por la teoría y el contexto concreto toda vez que permite establecer una relación entre el contenido del trabajo, una cultura y una visión más amplia de la dirección de recursos humanos (Polo, 2012).

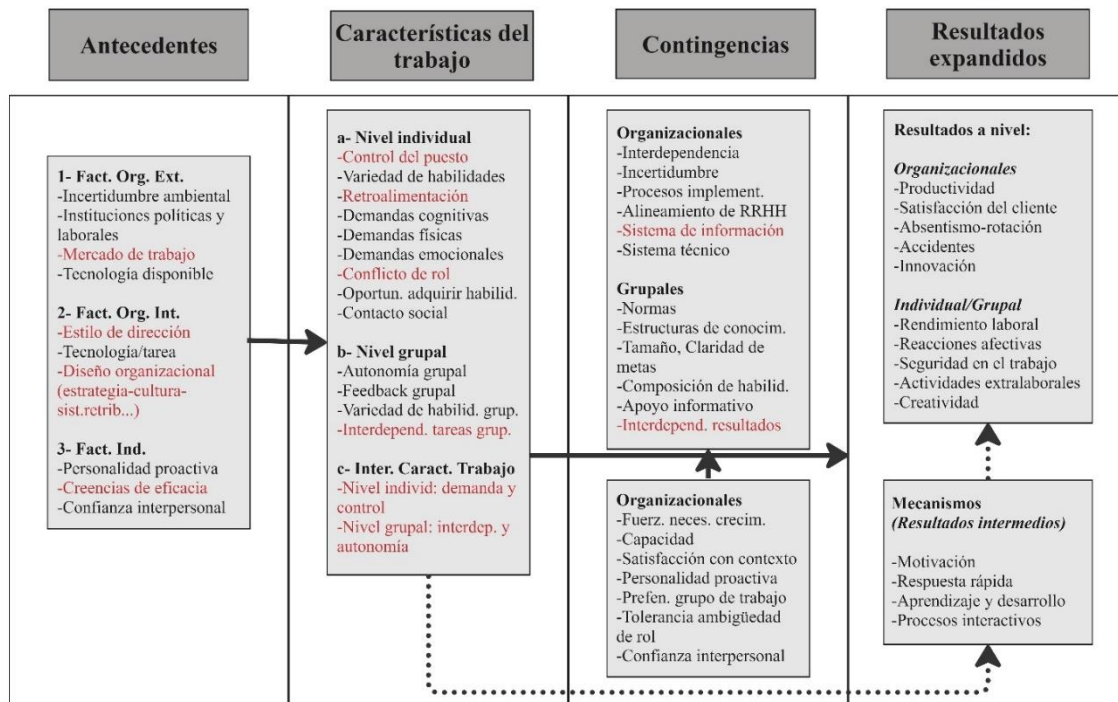
Esquema conceptual de la teoría de diseño del trabajo y su contexto



Esta teoría del diseño del trabajo y su contexto es principalmente un proceso constructivo (Wrzesniewski y Dutton, 2001; Rico, Sánchez Manzanares y Fernández Ríos, 2003) que, “concerniendo principalmente a las características del trabajo (conflicto de rol, demandas físicas y otras), debe incorporar unos antecedentes que son previos al propio trabajo objeto de diseño y que lo condicionan (incertidumbre del entorno, tecnología disponible, etc.)” (Polo-Vargas. 2012, p.76-77). Dada esta relación, los resultados no son solo consecuencia del trabajo diseñado (productividad, accidente y otros), sino que más bien surgen de la mediación de este núcleo trabajo-persona frente a las contingencias individuales, grupales y organizacionales (alineamiento de los recursos humanos, interdependencia de resultados, etc.) y unos mecanismos que actúan como resultados intermedios (motivación, aprendizaje y desarrollo, por mencionar algunos).

Así pues, esta teoría pretende dejar un marco general para realizar un diseño de puestos de trabajo acorde al conjunto de circunstancias que contribuyan efectivamente a una situación determinada (antecedentes, contingencias y mecanismos). Además, en su versión extendida da cuenta de algunas implicaciones para la salud mental de los trabajadores.

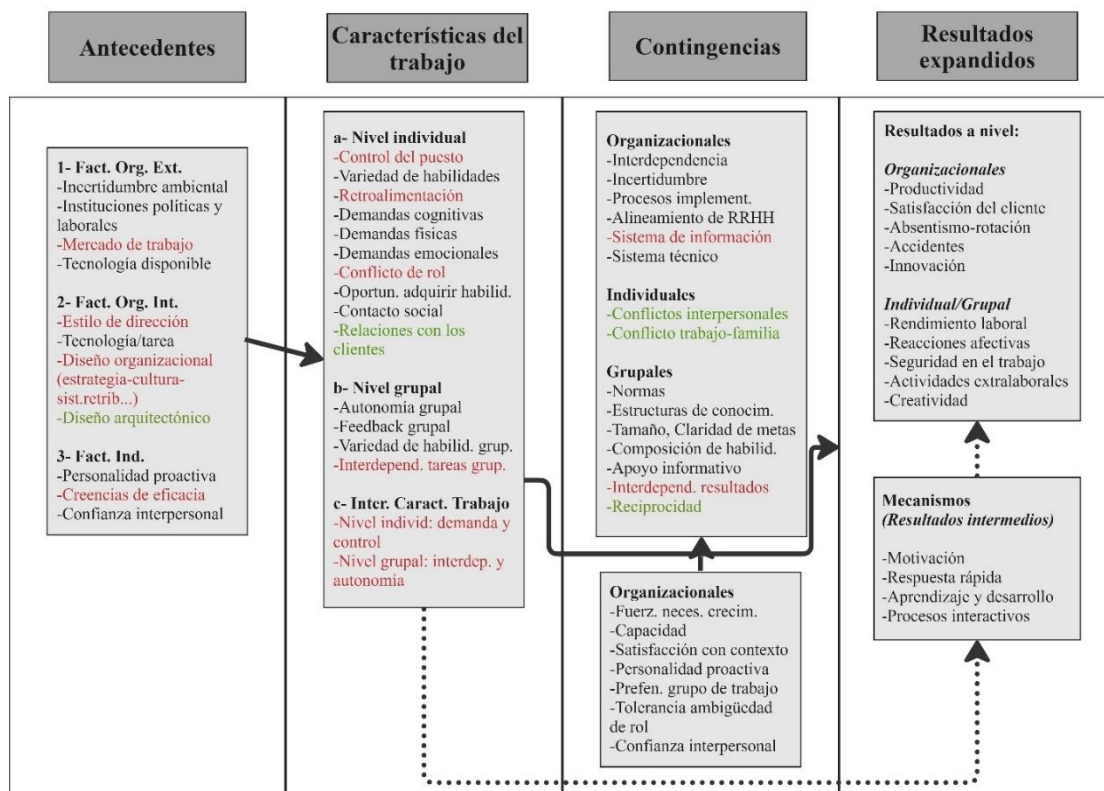
Esquema conceptual ampliado de la teoría diseño de puesto de trabajo y su contexto



Nota: Las variables en tono rojo son las que la investigación ha arrojado resultados efectivos frente a reducción/control del estrés laboral

Sin embargo, este modelo no considera otras variables concernientes al puesto, tales como la relación con los clientes y la reciprocidad (Ryan et al, 2021), los conflictos interpersonales (Hadadian y Sayadpour, 2018; Hasan y Tumah, 2019; Kakeman et al, 2019) y el diseño arquitectónico (Hui et al., 2018); y a la persona, tales como el conflicto trabajo-familia (Kakeman et al, 2019; Vallone, Smith y Zurlo, 2020; Madero et al, 2021; Yildiz, Yildiz y Ayaz Arda, 2021); que repercuten significativamente en los resultados esperados y en el bienestar subjetivo del trabajador. Por lo tanto, la Figura 3 sugiere un ajuste a este marco general con el fin de incluir los últimos avances investigativos en la materia.

Esquema conceptual de la teoría diseño de puesto de trabajo y su contexto ajustado



Nota. Las variables en tono verde son las que la investigación más reciente ha encontrado como pertinentes para el diseño de puestos de trabajo

Se realizó una revisión de literatura con un parámetro temporal de los últimos 10 años para obtener artículos mediante el uso de palabras clave como Estrés, "Job type", Bienestar, Diseño del trabajo, Diseño de puestos de trabajo, Cultura organizacional, entre otros. Así pues, una extensa proporción de los artículos revisados fueron obtenidos de bases de datos tales como Web of Science, Springer Link, APA Psycarticles, Sage Journals y JSTOR; teniendo en cuenta criterios de inclusión referentes a metodología empleada, eje temático, autores semilla de la línea investigativa a los que citan y población (ej. adultos adscritos a una empresa con al menos un año en el puesto de trabajo).

Para la organización de la información se empleó el esquema de reseñas analíticas apoyada en una matriz de Excel para codificación que considera aspectos como contenidos relevantes, palabras claves, metodología utilizada, bibliografía, revista, índice de impacto y año de publicación.

Al analizar las variables asociadas al estrés laboral es evidente que los factores administrativos de las organizaciones y las características del puesto a desempeñar juegan un rol fundamental tanto en el bienestar subjetivo de los trabajadores, como en los resultados esperados de estos. Así pues, respecto a las anteriores, esta teoría tiene la ventaja de ampliar el campo de referencia del diseño para incluir otros elementos además de los referidos al trabajo mismo (Polo-Vargas, 2012). De esta manera, el modelo de Parker y Wall (1998;2001) constituye una herramienta que permita a los colaboradores de una organización, independientemente de su profesión, comprender la importancia del diseño de puestos de trabajo y los factores incidentes en el desempeño individual, grupal y organizacional.

Ahora bien, con los ajustes sugeridos al modelo, este contemplará una dimensión social-relacional, personal y de seguridad y salud en el trabajo frente a las características del puesto que permitan a las organizaciones hacer ajustes e intervenciones pertinentes hasta el punto de generar pautas más generales, recomendables y compartidas, no sólo dentro de una organización sino también en ámbitos geográficos y temporales próximos (Polo-Vargas, 2012).

Finalmente, los estudios y el ajuste al modelo llevan a los líderes a centrar la mirada y realizar una autovaloración sobre los aspectos puntuales que la investigación e intervención han demostrado en ser efectivos para el mantenimiento del bienestar de los trabajadores y su desempeño, aclarando que no implican relaciones causales sino más bien de mediación entre lo ya propuesto. Por lo tanto, del modelo original implica en sí mismo lienzo que integra las perspectivas neoclásicas del diseño del puesto de trabajo pero que también admite, con sus respectivas reservas, una actualización con base a los avances en materia.

Referencias

Anderson, N., Pio, F., Jones, P., Selak, V., Tan, E., Beck, S., ... y Nicholls, M. (2021). Facilitators, barriers and opportunities in workplace wellbeing: A national survey of emergency department staff. *International Emergency Nursing*, 57, 101046. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2021.101046>

Almazrouei, M. A., Morgan, R. M. y Dror, I. E. (2021). Stress and support in the workplace: The perspective of forensic examiners. *Forensic Science International: Mind and Law*, 2, 100059. <https://doi.org/10.1016/j.fsimpl.2021.100059>

Blanco-Donoso, L. M., Carmona-Cobo, I., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez de la Pinta, M. L., Almeida, E. C. D. y Garrosa, E. (2018). Estrés y bienestar en profesionales de enfermería intensiva dentro del ámbito de la donación y el trasplante de órganos: una propuesta desde la psicología de la salud ocupacional. *Medicina y seguridad del trabajo*, 64(252), 244-262. <https://bit.ly/36H6dwP>

Centro de Epidemiología Social (2021, 9 de septiembre). *Lanzamiento de la Encuesta de Trabajo Saludable para Organizaciones*. <https://bit.ly/3NpwYXk>

Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.

Hadadian, Z. y Sayadpour, Z. (2018). Relationship between toxic leadership and job-related affective well-being: The mediating role of job stress. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 7(1), 137-145. <https://bit.ly/3sxTCEm>

Hasan, A. A. y Tumah, H. (2019). The correlation between occupational stress, coping strategies, and the levels of psychological distress among nurses working in mental health hospital in Jordan. *Perspectives in psychiatric care*, 55(2), 153-160. <https://doi.org/10.1111/ppc.12292>

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-306.

Kakemam, E., Raeissi, P., Raoofi, S., Soltani, A., Sokhanvar, M., Visentin, D. C. y Cleary, M. (2019). Occupational stress and associated risk factors among nurses: a cross-sectional study. *Contemporary nurse*, 55(2-3), 237-249. <https://doi.org/10.1080/10376178.2019.1647791>

Leger, K. A., Lee, S., Chandler, K. D. y Almeida, D. M. (2022). Effects of a Workplace Intervention on Daily Stressor Reactivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 152-163. <https://doi.org/10.1037/ocp0000297>

Morgeson, F. P. y Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>

Madero Gómez, S., Luengo Martínez, C. E. y Alvarado de Marsano, L. (2021). Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del COVID-19: México, Perú y Chile. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6 (27), 84-94. <https://doi.org/10.46652/rjn.v6i27.765>

Ogbonnaya, C. (2019, 5 de febrero). *Managerial support is key to success*. <https://bit.ly/383wu9m>

Polo Vargas, J. (2012). *Diseño del Trabajo y Bienestar: Un aporte desde la psicología organizacional positiva*. Universidad Autónoma de Madrid.

Rico, R., Sánchez-Manzanares, M. y Fernández-Ríos, M. (2003). Organizational design: comparing mental models of experts and novices. En F. Avallone, H. K. Sinangil y A. Caetano (eds.) *Identity and diversity in organizations*. Milan: Angelo Guerini Ass. (120-134).

Ryan, C., Bergin, M. y Wells, J. S. G. (2021). Work-related stress and well-being of direct care workers in intellectual disability services: a scoping review of the literature. *International Journal of Developmental Disabilities*, 67(1), 1-22. <https://doi.org/10.1080/20473869.2019.1582907>

Siegrist, J. (2016). Effort-reward imbalance model. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 81-86). Academic Press.

Schrever, C., Hulbert, C. y Sourdin, T. (2021). Where stress presides: Predictors and correlates of stress among Australian judges and magistrates. *Psychiatry, Psychology and Law*, 0(0), 1–33. <https://doi.org/10.1080/13218719.2021.1904456>

Vallone, F., Smith, A. P. y Zurlo, M. C. (2020). Work-related stress and wellbeing among nurses: Testing a multi-dimensional model. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(4), 1-17. <https://doi.org/10.1111/jjns.12360>

Yildiz, B., Yildiz, H. y Ayaz Arda, O. (2021). Relationship between work–family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3317-3330. <https://doi.org/10.1111/jan.14846>

Wrzesniewski, A. y Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

---***---

Polo Vargas, Jean David - Varela Ruiz, Nataly del Mar - Zapata Amador, Sofía

pjean@uninorte.edu.co - Universidad del Norte

ndvarela@uninorte.edu.co - Universidad del Norte

sofiazapata@uninorte.edu.co - Universidad del Norte

INTERVENCIÓN EN BIENESTAR FINANCIERO/ESTRÉS FINANCIERO, FACTORES IMPLICADOS EN ESTE Y SUS CONSECUENCIAS

Resumen

En la actualidad, uno de los temas que ha cobrado relevancia dentro de las organizaciones es el bienestar financiero, entendido como un estado en el cual la persona tiene libertad para tomar decisiones y actuar cuando su situación financiera es segura y estable (Despard et al., 2020). De hecho, se plantea que este bienestar se puede ver afectado por distintos factores entre estos: las características personales, los conocimientos y comportamientos financieros que tienen las personas, los estresores y su situación económica (Boston College Center for Work and Family, 2011).

Ahora bien, a raíz de la pandemia por COVID-19, la situación financiera se ha visto empeorada alrededor del mundo. Esta coyuntura ha influido negativamente en la calidad de vida y el bienestar mental de los empleados, intensificando sus preocupaciones laborales y reduciendo su sensación de seguridad financiera (Malkowska, 2022); reflejado en el estrés financiero de los empleados, que según distintos autores va a tener un impacto a nivel laboral, representado en ausencias y disminución de la productividad (Callen, Lindley & Niederhauser, 2013; Frank-Miller et al., 2019 & PricewaterhouseCoopers, 2022). Lo anterior se puede sustentar también en una encuesta realizada por PricewaterhouseCoopers (Ford, 2018) en la cual se evidenció que el 53% de los trabajadores tiene estrés económico.

Por otra parte, según un estudio realizado en Colombia se observa que hay unas tasas altas de estrés financiero. El 54% de los trabajadores económicamente activos pertenecientes a una muestra de 4000 personas en Bogotá, Cali y Medellín, señalaron sentirse estresados con su situación monetaria del momento (Mercer, 2019); de los cuales, el 37% de ellos afirmó que gastan entre 5 y 8 horas de trabajo a la semana preocupados por su situación financiera.

También se ha encontrado en la literatura que muchos trabajadores carecen de conocimientos económicos, evidenciado en que el 32% de las personas afirman que desconocen aspectos financieros como: planeación, ahorro e inversión. (Mercer, 2019; Loke, 2015 & Sabri & Aw, 2020). En efecto, autores proponen que es necesario generar mayores conocimientos en esta área porque la carencia de los mismos o la falta de educación financiera puede derivar en

problemas sociales, como las fluctuaciones en el mercado y provocar efectos negativos en el bienestar de las personas (Brüggen et al., 2017 & Friedline & Freeman, 2016).

De esta manera, es importante implementar Programas de Bienestar Financiero para Empleados (EFWP, por sus siglas en inglés) en las organizaciones con el fin de disminuir los costos que representa el estrés financiero en la productividad y los efectos negativos en salud física y mental de los trabajadores. De hecho, PricewaterhouseCoopers (2017 como se citó en Frank et al., 2019) estima que, para una empresa con 10.000 empleados, dicho costo excede los 3 millones de dólares. Además, al ser el estrés financiero y las dificultades económicas unos de los estresores más críticos en la vida diaria de las personas (Sabri & Aw, 2020), se ve necesario encontrar estrategias que otorguen beneficios tanto para los empleadores como para su fuerza laboral.

Por consiguiente, el objetivo es presentar uno de los modelos actuales de bienestar financiero/estrés financiero, proponer un modelo que integre el anterior y la variable de salud mental y, finalmente, plantear una estrategia que beneficie dicho constructo en los empleados.

El bienestar financiero es concebido como “un estado de bienestar en donde un individuo puede cubrir sus obligaciones financieras presentes y futuras, sentirse seguro con su futuro financiero y ser capaz de tomar decisiones que le permitan disfrutar la vida” (Consumer Financial Protection Bureau, 2017, p.6). Esta definición abarca las perspectivas de diferentes autores que han tratado de conceptualizar el bienestar financiero a lo largo de los años (Joo, 1998; Brüggen et al., 2017; Despard et al., 2020; Fouché & Manyapeló, 2020 & Balitor, Haguisan & Sagala, 2021). En ellas se destacan también la libertad para actuar, la seguridad que se percibe con la situación económica, las características de administración financiera personales y diversos factores que mediarán la relación de este constructo con el estrés financiero.

Este último se puede entender como una sensación desagradable y relativa a la persona, en la cual, no es capaz de satisfacer sus demandas financieras ni cumplir con las necesidades básicas (Mejía, 2016). Es así como, esta persona experimentará sentimientos de ansiedad, miedo, ira frente a las condiciones monetarias de su vida y, por lo tanto, su salud mental y su productividad laboral se podrían ver afectadas negativamente.

En cuanto al nivel laboral, es usual que el estrés causado por las preocupaciones financieras pueda afectar variables como el rendimiento laboral, la productividad, la satisfacción con la empresa, la lealtad de los trabajadores, entre otras. Un estudio evidenció que existe una relación significativa entre el estrés financiero presentado por los trabajadores y tres variables laborales: satisfacción con el salario, el tiempo de trabajo y el ausentismo laboral (Kim y Garman, 2004). Se observó que aquellos trabajadores que presentaban altos niveles de estrés financiero tenían niveles más bajos de satisfacción con el salario, dedicaban un mayor tiempo en el trabajo a pensar en soluciones a sus problemas financieros y se ausentaban del mismo con una mayor frecuencia.

Ahora bien, en aras de entender qué ocasiona el estrés financiero, más allá de las dificultades económicas, es primordial partir de uno de los modelos de bienestar/estrés financiero propuestos (Mejía, 2016). En este se incluyen factores que impactarán el bienestar como lo son las características sociodemográficas (sexo, edad, número de dependientes económicos, situación de la vivienda y estado civil), la administración financiera personal (el conjunto de actitudes, conocimientos y comportamientos financieros) y, por último, los estresores internos y externos (aquellas situaciones que no son fácilmente predecibles y que en ocasiones son inevitables, un despido o una recesión económica, por mencionar algunos). Estas variables influyen en el bienestar y posteriormente, en la percepción o no de estrés financiero. No obstante, este modelo también involucra las diferentes implicaciones negativas que tiene dicho estrés en la productividad laboral, aumentando el ausentismo, presentismo y mal uso del tiempo en el trabajo.

Véase figura 1

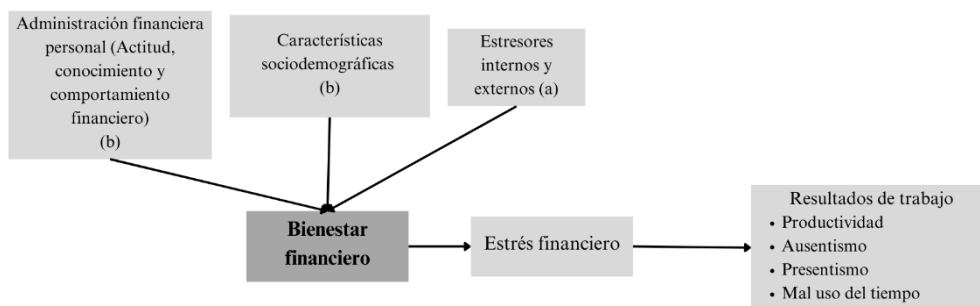


Figura 1. Modelo de bienestar/estrés financiero y su efecto en la productividad de los empleados. Tomado de Mejía (2016, p.27) Pérdida de productividad en el lugar de trabajo relacionada con el estrés financiero.

Por otra parte, el modelo antes mencionado no tiene en cuenta lo que ocurre a nivel de salud mental y que es de gran relevancia conocerlo como psicólogos. Aquellas personas con altos niveles de estrés financiero actúan de forma impulsiva y tienen prácticas de cuidado insanas, como el consumo de alcohol y drogas, así como también presentan síntomas relacionados a la ansiedad y la depresión (Turunen y Hiilamo, 2014 y Nelson et al., 2008 citados en French y McKillop, 2017; Richardson, 2017). Igualmente, aumenta la probabilidad de tener agotamiento laboral o burnout (Sabri & Aw, 2020), comportamientos violentos y problemas en sus relaciones interpersonales (Brüggen et al., 2017). De esta manera, el modelo que se propone está basado en el de Mejía (2016), pero añadiendo la variable de salud mental y una posible herramienta para intervenir como lo son los Programas de Bienestar Financiero para Empleados (EFWP, por sus siglas en inglés).

Véase figura 2

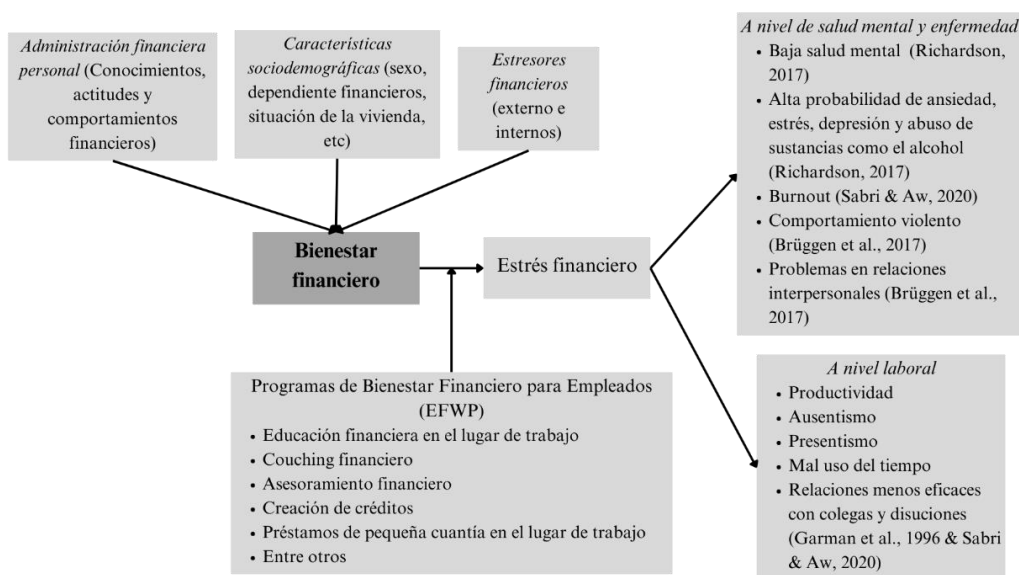


Figura 2. Modelo de bienestar financiero/estrés financiero y sus implicaciones a nivel laboral y de salud mental. Elaboración propia a partir de Mejía (2016), Richardson (2017), Brüggen et al. (2017) y Sabri & Aw (2020).

Los EFWP son una estrategia, utilizada por los empleadores, para incrementar el bienestar financiero de sus empleados, al tiempo que reducen las consecuencias negativas del estrés financiero en la productividad (Frank-Miller et al., 2019). Estos van más allá de solo ofrecer educación financiera, debido a que incluyen asesoría financiera, préstamos pequeños por parte de la empresa o cooperativas asociadas, programas de ahorro, entre otros, que van a involucrar una inversión por parte de la organización. Ahora bien, aunque los estudios de efectividad de estos programas son limitados, se ha encontrado que los empleados reportan sentirse mejor al

trabajar en esa empresa, al ir al trabajo y concentrarse más en las tareas a desempeñar y mencionan que su salud mental ha mejorado gracias a estos (Frank-Miller et al., 2017).

En este orden de ideas, los programas de bienestar financiero para empleados van a aumentar el bienestar financiero, por ende, las empresas contarían con un personal que tiene actitudes y habilidades financieras más favorables, que se concentrará más en su trabajo, que aumentará su compromiso organizacional (Hannon et al., 2017) y que tendrá así beneficios en su salud mental.

Se realizó una revisión de literatura con un parámetro temporal de los últimos 10 años; sin embargo, se incluyeron algunas investigaciones fuera de este que se consideraron necesarias para comprender la temática. Para obtener artículos se hizo uso de palabras clave como Bienestar Financiero, Estrés Financiero, Programas de Bienestar Financiero para Empleados, Productividad, Salud mental, entre otros. Se revisaron distintas bases de datos como Science Direct, Taylor & Francis, Springer Link, Wiley Online Library, SCOPUS, Web Of Science, por mencionar algunas.

Para la organización de la información se empleó el esquema de reseñas analíticas apoyada en una matriz de Excel para codificación que considera aspectos como contenidos relevantes, palabras claves, metodología utilizada, bibliografía, revista, índice de impacto y año de publicación.

Luego de haber realizado una revisión de la literatura existente sobre las diversas variables que influyen en el bienestar financiero y sus implicaciones, se destaca la relación entre el conocimiento financiero, la actitud y los comportamientos financieros con el estrés financiero percibido por las personas. Siendo el primero y último los más influyentes en los niveles de estrés y bienestar de un individuo.

Estos niveles de estrés no solo afectan psicológicamente al trabajador y a su entorno familiar, sino que también logran repercutir en su productividad dentro de la organización mediante el ausentismo, el presentismo o el mal uso del tiempo en las horas de trabajo. Partiendo de esto, se propone incluir como una estrategia dentro de sus servicios para el bienestar financiero, los programas de bienestar financiero para empleados que, aunque exista poca investigación sobre su efectividad, estudios plantean que hay beneficios en materia de productividad y salud mental del trabajador.

De esta manera, se considera que estos programas sí ayudan a incrementar los niveles de productividad en las organizaciones, además de mejorar el bienestar de los empleados al reducir los niveles de estrés causados por sus dificultades financieras. Sin embargo, es necesario que: en primer lugar, se realice una caracterización de necesidades de los empleados previa a la implementación; en segundo lugar, se lleve a cabo una evaluación pre y post del bienestar financiero, la salud mental y la productividad con escalas validadas científicamente para analizar la efectividad de los EFWP y tercero, que estas se comiencen a implementar en Latinoamérica teniendo en cuenta los altos índices de estrés financiero en países como Colombia.

Finalmente, para futuras investigaciones sería relevante indagar sobre la duración aproximada que deberían tener los programas de bienestar financiero, igualmente, realizar estudios para identificar si el uso de estos programas tiene un mayor impacto como prevención o promoción. Por otro lado, pensar en que, si una empresa no tiene los recursos económicos y humanos para implementar por completo los programas de bienestar financiero para empleados, cuál o cuáles le podrían ofrecer mayores cambios a la organización y su personal.

Referencias

Balitor, J. R., Haguian III, I. A., & Sagala, G. B. (2021). Financial Wellness And Job Performance Of The Catholic College Employees. *International Journal Of Sustainability, Education, And Global Creative Economic (Ijsegce)*, 4(3), 241-262

Boston College Center for Work and Family. (2011). The MetLife study of financial wellness across the globe: A look at how multinational companies are helping employees better manage their personal finances. New York, NY: Metropolitan Life Insurance Company.

- Brüggen, E. C., Hogleve, J., Holmlund, M., Kabadayi, S., & Löfgren, M. (2017). Financial well-being: A conceptualization and research agenda. *Journal of business research*, 79, 228-237.
- Callen, B. L., Lindley, L. C., & Niederhauser, V. P. (2013). Health risk factors associated with presenteeism in the workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(11), 1312–1317. doi:10.1097/JOM.0b013e3182a200f4
- Consumer Financial Protection Bureau. (2017). *CFPB Financial Well-Being Scale: Scale development technical report*. https://sjdm.org/dmidi/files/CFPB_Financial_Well-Being_Scale_Technical_Report.pdf
- Despard, M. R., Frank-Miller, E., Zeng, Y., Fox-Dichter, S., Germain, G., Grinstein-Weiss, M., & Covington, M. (2020). Employee financial wellness programs: Promising new benefit for frontline workers?. *Compensation & Benefits Review*, 52(4), 156-174.
- Ford, R. (2018). Employee financial stress: How employers can help and improve their bottom line. Retrieved from: <https://www.asppa.org/News/Article/ArticleID/9624>
- Fouché, JP & Manyapelo, J. (2020). Análisis del bienestar financiero personal entre los empleados de una institución terciaria sudafricana. *The Journal for Transdisciplinary Research in Southern Africa* 16(1), a682.
- Frank-Miller, E. G., Despard, M., Grinstein-Weiss, M., & Covington, M. (2019). Financial wellness programs in the workplace: Employer motivations and experiences. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(4), 241-264.
- Frank-Miller, E., Covington, M., Despard, M. R., Hannon, G., & Grinstein-Weiss, M. (2017). Employee financial wellness programs project: Comprehensive report of findings.
- French, D., & McKillop, D. (2017). The impact of debt and financial stress on health in Northern Irish households. *Journal of European Social Policy*, 27(5), 458-473.
- Friedline, T., & Freeman, A. (2016). The Potential for Savings Accounts to Protect Young-Adult Households from Unsecured Debt in Periods of Macroeconomic Stability and Decline. *Social Service Review*, 90(1), 83 - 129.
- Hannon, G., Covington, M., Despard, M., Frank-Miller, E., & Grinstein-Weiss, M. (2017). Employee financial wellness programs: A review of the literature and directions for future research.
- Joo, S. (1998). Personal financial wellness and worker job productivity (Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University).
- Kim, J., & Garman, E. T. (2004). Financial Stress, Pay Satisfaction and Workplace Performance. *Compensation & Benefits Review*, 36(1), 69–76.
- Loke, Y.J. (2015). Financial knowledge and behaviour of working adults in Malaysia. *Margin: The Journal of Applied Economic Research*, 9(1), 18-38
- Malkowska, A., Tokarz-Kocik, A., Drela, K., & Bera, A. (2022). Employee Financial Wellness Programs (EFWPs) as an Innovation in Incentive Systems of Energy Sector Enterprises in Poland during the COVID-19 Pandemic—Current Status and Development Prospects. *Energies*, 15(6), 2102.
- Mercer. (2019). Bienestar Financiero Colombia. Recuperado de: https://info.mercer.com/rs/521-DEV-513/images/Mercer_Bienestar%20financiero%202019_Resumen_VF.pdf
- Mejía, G. (2016). Pérdida de productividad en el lugar de trabajo relacionada con el estrés financiero. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 8(2), 25-34.
- PricewaterhouseCooper. (2022). PwC Employee Financial Wellness Survey 2022.
- Sabri, M., & Aw, E. (2020). Untangling financial stress and workplace productivity: A serial mediation model. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 35(4), 211-231.
- Richardson, T., Elliott, P., Roberts, R., & Jansen, M. (2017). A longitudinal study of financial difficulties and mental health in a national sample of British undergraduate students. *Community mental health journal*, 53, 344-352.

---***---

Porfirio Torres, Amanda Alves - Ribeiro de Lima, Juliana - Marques de Oliveira, Valéria
amandaporfirioa@gmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
julianarblima@ufrj.br - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
valeriamarques@ufrj.br - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

ASPECTOS SUBJETIVOS DA MATERNIDADE: ANÁLISE DA NARRATIVA DE QUATRO MULHERES

Resumo

O mundo hoje instiga as vulnerabilidades subjetivas da mulher após a descoberta da gestação e a maternidade, sendo refletida no mercado de trabalho, bem como nos atravessamentos impostos pela sociedade. Almeida e Santos (2018 apud Michel, & Nunes, 2022) afirmam que a mulher sofre uma grande pressão na atualidade para provar sua competência e equilibrar sua vida pessoal e profissional.

Todavia, muitas das emoções sentidas pelas mulheres durante a fase inicial de descoberta da gestação e os primeiros meses do bebê, se referem a uma construção feita pela sociedade acerca do que é ser mãe introjetada por elas. Logo, a maternidade é amplamente influenciada por uma construção social que impõe fortes limitações de gênero, além de uma idealização e romantização do papel da mãe (Aguiar et al., 2020, p.2).

O enaltecimento e a rigidez acerca da função materna possibilitam às mulheres criarem pensamentos patriarcais, de que maneira, após dar à luz, um bebê nasce, uma mãe nasce e uma mulher se apaga. Como se a vida antes da maternidade (conquistas próprias, trabalhos, sonhos, planos, desejos etc.) tivesse que ser apagada, da mesma maneira que alguém violenta uma criança, tendo a atitude de soprar a sua vela no tardar dos parabéns, tirando o seu desejo imenso de fazer um pedido antes com tamanha expectativa.

De acordo com Souza e Polivanov (2017), o ato de se tornar mãe é sinônimo social hegemônico de realização e plenitude, e toda ação materna necessita expressar a felicidade e o bem-estar dos filhos como principais motivadores. É dito também que apesar da maternidade ser alvo de discussões na atualidade, ainda é referencial identitário na vida das mulheres em geral.

Isto posto, este trabalho propõe refletir criticamente sobre os desdobramentos subjetivos de quatro mulheres mães, à luz da Análise Narrativa Dialógica Emancipatória (ANDE) aplicada na participação da videoconferência: Maternidade e liderança: um convite para o desconforto.

Esta é uma pesquisa descritiva de cunho qualitativo sustentada pela perspectiva sistêmica em consonância com a Psicologia Cultural e a Psicologia Organizacional e do Trabalho. Os dados foram coletados a partir de uma videografia (Silva, Santos, & Rhodes, 2014). A videoconferência ocorreu no dia nove de março de dois mil e vinte e três, produzida por HowEducation (www.https://howedu.com.br) publicada e disponibilizada abertamente na plataforma YouTube (<https://www.youtube.com/watch?v=F91WsPWJxvU>), com duração horária de 1:01:22.

Aplicou-se o Olhar Fluido (Marques, 2005) para a análise dos dados seguindo os passos da Análise Narrativa Diagnóstica Emancipatória (ANDE) (Marques de Oliveira, Satriano, & Silva, 2019). A ANDE enfatiza o sujeito ou grupo em interação e o momento narrado no contexto espaço temporal, considerando o pesquisador como um interlocutor, logo não-neutro. Devido a isso, a ANDE se respalda na ruptura e no inesperado e, por isso, aproxima-se da modalidade de análise de discurso, podendo ser considerada com um desdobramento de análise de um gênero discursivo, pela atenção dada ao não dito, sem desconsiderar o dito, voltando o olhar para os participantes e para o próprio pesquisador. A modalidade proposta leva ao extremo o valor das produções textuais e não textuais, buscando compreender o processo de construção e negociação de sentidos pesquisador-pesquisado (Marques de Oliveira, Satriano, & Silva, 2019). Cabe destacar o papel da maternidade nas três autoras deste trabalho: a primeira autora tem um filho com 5 meses, a segunda não tem filhos e a terceira tem 3 filhos já adultos.

Participantes do estudo - Interlocutoras na videoconferência: Quatro mulheres mães em cargos de liderança, com o intuito de discutirem dialogicamente sobre o impacto da maternidade na

carreira profissional de uma mulher. Uma ficou responsável por mediar o diálogo e as demais de discutir os atravessamentos subjetivos da maternidade perante o mercado de trabalho. Dentre elas, três mulheres narraram ter um filho e uma narrou ser mãe de três filhos. Todas alegaram ser casadas e possuírem rede de apoio. Quanto ao grau de instrução, as quatro completaram o ensino superior e ocupam cargos de liderança em empresas.

Procedimento: O vídeo foi assistido inúmeras vezes até o seu esgotamento temático. Foram feitas transcrições parciais do material selecionado por sua intensidade, frequência ou duração narrativa, com intuito de captar sua relevância.

Resultados: A transcrição parcial conduziu a duas categorias construídas a posteriori, dado o material em comum às participantes: a) sobrecarga da mulher no trabalho formal e do lar, b) sentimento de vulnerabilidade da mulher mãe no seu trabalho formal.

As duas categorias construídas a posteriori serão analisadas separadamente e, ao final, sugere-se uma articulação entre elas.

Sobrecarga da mulher no trabalho formal e do lar

Foi relatado de modo recorrente as expectativas sociais, na forma de pressão social dirigida às mães, com ênfase nas puérperas.

“As mães introjetam (estas expectativas e) passaram a cobrar mais de si mesmas, enquanto se aprofundam em um mundo de sentimentos sombrios, culpas, autoanálise e todos os matizes de ambivalências” (Donath, 2017, p. 61 apud Formiga, 2021, p.20).

A retomada ao trabalho presencial pós licença maternidade pode potencializar uma sobrecarga na vida da mulher, visto que o trabalho formal e do lar podem se tornar extensão um do outro.

É ilustrado na fala de uma das participantes:

"Eu tinha o horário em que eu começava a trabalhar e que eu parava de trabalhar, o trabalho era principalmente a coisa que me definia como pessoa ser bem-sucedida na carreira e a partir do momento que a Nina nasceu, eu trabalho 24 horas por dia, sete dias na semana. Você só muda o que você está fazendo para outra coisa que você está fazendo".

Outra integrante dialoga: "Acho que despertou em mim um negócio de alta cobrança, será que o que eu estou fazendo é o melhor?".

Como colocar em equidade a dupla jornada entre preparar a comida, alimentar as crianças, lavar roupa, preparar lancheiras e como uma segunda jornada, se dedicar a horas transcorridas no emprego? (Hochschild, & Machung, 2003, apud. Boris, 2014, p.7).

Todo esse processo ocorre simultaneamente. A autocobrança neste caso, muitas das vezes, está atrelada a uma deficiência no campo das emoções, à falta de se reconhecer enquanto mulher e à angústia no processo de desconstrução da romantização da maternidade.

Sentimento de vulnerabilidade da mulher mãe no seu trabalho formal

Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho formal, ocorreram diversas transformações e desafios na realidade feminina. O trabalho remunerado fora do ambiente doméstico passou a ser mais um papel desempenhado pelas mulheres, as quais historicamente já assumiam os papéis reconhecidos, tradicionalmente, de mãe e cuidadora do lar, reflexo de uma sociedade patriarcal mencionada por Nascimento e Villas Boas (2016 apud. Garcia, & Viecili, 2018, p.1).

Até pouco tempo, a mulher era educada para ser exímia dona de casa, mãe e esposa perfeita, situação que a colocava dependente da figura masculina. O objetivo maior de uma mulher costumava ser o casamento e a constituição de uma família, já que o marido era o mantenedor em potencial. Embora essa ainda seja uma realidade em alguns lares, as últimas décadas têm sido fundamentais no que se refere às análises que descrevem e explicam as mudanças no perfil da força de trabalho feminino. Este conflito, surpresa e desconstrução é ilustrado na

narrativa de duas participantes da videoconferência e no depoimento da primeira autora deste trabalho.

"Para mim é até uma história simbólica, porque eu comecei essa minha função de liderança no mesmo dia que eu soube que eu estava grávida [...] Eu fiz o teste de gravidez em uma manhã de sexta-feira antes de ir para o trabalho e descobri que estava grávida, eu já estava desconfiada, depois eu fui para o serviço e a minha liderança fez a proposta oficial e eu falei: - Mas eu estou grávida! Eu falei como se fosse um problema..." [...] "E a minha chefe respondeu: - Mas mulheres ficam grávidas."

Outra participante dialoga: "Passei pelo mesmo processo, mas é porque depois que eu descobri a gravidez, pensei que a minha vida fosse acabar, eu achei que eu iria virar bela, recatada e do lar."

Pesquisadora: "A minha experiência é similar com as das participantes. Ao final do meu processo seletivo no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFRRJ, eu descobri que eu estava grávida e depois de algumas horas pensei na minha orientadora e o que ela poderia pensar a respeito deste acontecimento. Logo, liguei para ela com o intuito de contar a novidade e dizer que estaria tudo bem se ela optasse por outro candidato, caso desse tempo. Todavia, o que foi surpresa perante a minha angústia (porém o de se esperar vindo de um ser humano como ela)! A mesma parabenizou pela nova fase e enfatizou que também gerou um filho no início da pós-graduação. Contudo, através desta conversa, eu percebi que não tem nada de incorreto ter um filho, na verdade o acerto está quando você consegue entender que as funções ocupadas no decorrer da vida não anulam ser mulher. Sou grata à minha orientadora, que esteve presente no meu processo de desconstrução acerca da romantização e redução da mulher enquanto vivência maternal. Sendo assim, se faz necessário, não só mulheres, como todos os seres humanos encorajarem mães a ser o que desejar ser, pois quando nasce um bebê, nasce uma mãe e continua uma mulher."

Estas narrativas apontam para o questionamento, a reflexão a partir da angústia identificada. Esta crise pode ser uma abertura para a transformação, uma ruptura no estabelecido e reproduzido automaticamente. Aguiar, Andrade e Rodrigues (2023), em sua revisão sobre a produção nacional entre 2010 e 2020 sobre maternidade e trabalho, encontraram que embora tenha sofrido uma pequena alteração nos tópicos (adiamento da gravidez), os problemas enfrentados no mercado continuam o mesmo. Embora a licença-maternidade seja um direito trabalhista importante, algumas mulheres temem usufruí-lo. Michel e Nunes (2022) no seu estudo sobre gestão e maternidade, constataram que as gestoras aplicam no trabalho aprendizagens maternas e obtêm resultados positivos, mais do que negativos. Entre estas aprendizagens estão: apoio e preparação da equipe, qualidades técnicas, cognitivas, afetivas e sociais (humanas), maior empatia, flexibilidade e sensibilidade, descoberta de talentos e habilidades e importância do trabalho.

Esta análise fornece elementos para que se compreenda o comportamento identificado como empático da orientadora, e a maior sensibilidade da orientanda puérpera. O olhar fluido aplicado pela ANDE (Marques, 2005) descortina estas aprendizagens, até mesmo as conceituais, mas aponta também para nosso ponto cego. Como nós mulheres reproduzimos a invisibilização de nossos desejos, sensualidade/sexualidade e de nossa potencialidade, cedendo à pressão social? Caminhamos muito nos movimentos sociais para chegarmos até aqui e rompermos alguns padrões e conquistarmos nossos direitos trabalhistas. A luta é árdua. Vários conflitos emergem e questionamentos sobre que tipo de pessoa somos, se somos boas mães, quais são os limites? Nesta caminhada, por alguns momentos podemos adoecer. A emancipação não é algo dado, é algo construído. É importante conhecer e incorporar os direitos sociais e trabalhistas adquiridos até aqui e continuar a caminhada para garantir novos direitos que nos tire da sobrecarga de trabalho e do medo de perder o que já conquistamos, ou nos perder neste embate.

A partir da aplicação da ANDE na narrativa de quatro mulheres em uma videoconferência sobre liderança e maternidade, foi possível identificar e enaltecer a subjetividade das mulheres. Os argumentos em prol da maternidade em conciliação com o trabalho e seus respectivos cargos em torno do constituído, as expectativas em relação a este momento e a condição realista de

fato. Constatou-se que a maternidade não se resume à mudança biológica. Logo, a desconstrução cultural atravessa a mulher e o sofrimento desta mudança possivelmente relaciona-se ao quanto ela introjetou as pressões sociais, considerando-as suas verdades também. Vivemos uma intensa transformação no contrato social, estigmas e crenças são rompidas, a emancipação humana aflora da coragem e ousadia de viver intensamente e criticamente este período. Através da reflexão, da identificação e coletividade feminina são abertos caminhos para a superação da opressão, da ruptura de velhos paradigmas e a negociação de novo contrato social mais humano e equitativo.

Referências

Aguiar, S. A., Andrade, P. P., & Rodrigues, C. M. L. (2023). Maternidade e trabalho: revisão integrativa da produção nacional entre 2010 e 2020. *Trabalho (En)Cena*, 8(Contínuo), e023005. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e023005>

Boris, E. (2014). Produção e reprodução, casa e trabalho. *Tempo Social [online]*, Revista de sociologia da USP, 26(1). <https://www.scielo.br/j/ts/a/wWWkfy3NCCpzHKXXnQ6tLmw/?format=pdf&lang=pt>

Formiga, I. M. O. (2021) Ambivalências e sentimento de culpa na vivência da maternidade contemporânea. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Psicologia) - Centro Universitário de Brasília, [S. l.], <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/15840>.

Garcia, C. F., & Viecili, J. (2018). Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Fractal: Revista de psicologia*, 30, 271-280.

Marques de Oliveira, V. Satriano, C. R., & Silva, E. L. (2019) Análise Narrativa Dialógica Emancipatória em Diálogo com Análise Narrativa, de Conteúdo e de Discurso. *Revista Valore, Volta Redonda*, 5, 5-21.

Michel, K. D., & Nunes, M. P. (2022). Mães Gestoras: Uma análise da influência da maternidade na vida profissional das líderes. *Espacio Abierto, Universidad del Zulia*. 31(1), 30-54

Silva, N. M. V., Santos, C. V. M., & Rhodes, C. A. A. (2014). Do vídeo para o texto escrito: implicações para a análise da interação. *Psicologia em Revista*, 20(3), 513-528. <https://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2014V20N3P513>

Souza, A. F., & Polivanov, B. B. (2017) "Sabe o que Rola nessa Internet que Ninguém Fala?": Rupturas de Performances Idealizadas da Maternidade no Facebook. INTERCOM. 40o Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. Curitiba. PR.

---***---

Porto Barreiros, Juliana - Vieira Zaghetto, Jeanine Â.

jbporto@unb.br - Universidade de Brasília, Brasil

jeanineangela@gmail.com - Universidade de Brasília, Brasil

GESTÃO NAS ORGANIZAÇÕES: CONFIANÇA, PROGRAMAS DE INTEGRIDADE E SEUS EFEITOS SOBRE O COMPORTAMENTO ÉTICO

Resumo

A corrupção tem sido o foco no noticiário e da atenção da maioria das sociedades. Compreender a corrupção e seus comportamentos correlatos, como comportamentos antiético e desonestos, têm sido o objeto das ciências sociais e da Psicologia. Na psicologia organizacional, o alvo tem sido nos comportamentos antiéticos e o objetivo é contribuir para organizações cada vez mais éticas.

Os comportamentos antiéticos são definidos como ações e comportamentos que os funcionários cometem para enganar ou explorar outras pessoas ou fornecer uma vantagem injusta a serviço de alguma outra finalidade a si próprio, à organização ou aos seus associados (Wiernik & Ones, 2018). As pesquisas sobre os antecedentes de comportamento ético no trabalho foram sistematizadas na revisão de Treviño et al. (2014) e dentre as lacunas

identificadas destaca-se a necessidade de estudos de campo que testem a generalização dos resultados obtidos em laboratório e a exploração dos efeitos de estruturas organizacionais desenvolvidas especificamente para aumentar os comportamentos éticos como os comitês de ética e os códigos de ética em conjunto com a cultura organizacional.

Tenbrunsel & Smith-Crowe (2008)) denominam de infraestrutura ética o clima, os sistemas informais e formais (comunicação, controle e punição) que são relevantes para a ética nas organizações. A revisão elaborada pelos autores aponta que a infraestrutura ética apresenta resultados mistos com relação aos resultados éticos. Entretanto a pesquisa de Weaver e Trevino (1999) indica que a percepção dos trabalhadores de que os programas estão orientados por valores éticos levam a mais resultados éticos do que a orientação para compliance (controle e punição) e isso pode ajudar a explicar os resultados mistos encontrados na revisão de Tenbrunsel e Smith-Crowe.

(Weaver & Trevino, 1999) defendem que os programas de integridade são sistemas de controle organizacional e podem ser diferenciados em dois tipos. Os programas baseados em compliance são orientados para o cumprimento das regras e punições em casos de descumprimento. Os programas baseados em valores enfatizam valores éticos e o potencial dos empregados se comprometerem com um conjunto de valores enraizados na organização. Apesar de diferentes, esses tipos de programas não são mutuamente excludentes. Eles sugerem ainda que programas éticos baseados em valores podem ser percebidos como oferecendo suporte aos empregados, no sentido do suporte organizacional. Assim, a teoria da troca social explicaria essa relação entre programas orientados por valores e orientados por compliance. Em geral, há um consenso entre os teóricos de que uma troca social envolve uma série de interações que geram obrigações, que são interdependentes e contingentes a ações da outra parte e que tem o potencial para gerar relacionamentos de alta qualidade (Cropanzano & Mitchell, 2005). Programas orientados para a detecção e punição de comportamento antiéticos sugerem que os empregados não são confiáveis ou não são competentes eticamente e isso pode levar a redução da emissão de comportamentos éticos.

Considerando as lacunas nas pesquisas sobre programas de ética organizacional, confiança e comportamento ético, este estudo tem o objetivo de determinar o efeito de programas orientados por valores ou por compliance sobre o comportamento ético, mediado pela confiança na organizacional. Para tanto uma amostra de 254 funcionários de diferentes organizações que possuíam programas de integridade responderam a um questionário com as seguintes escalas que foram submetidas a análise fatorial semi-confirmatória pelo programa Factor:

- Comportamento ético no trabalho: A escala foi desenvolvida para o próprio estudo com base na escala de Monteiro et al. (2023) e o Manual de Conduta do Agente Público Civil do Ministério da Economia. A escala ficou composta por 18 itens em uma estrutura unidimensional (cargas fatoriais entre 0,57 e 0,86). Os valores de alfa e ômega da fidedignidade composta foram 0,95 cada.
- Programas éticos: Foi adaptada a escala de Weaver e Trevino (1999) para avaliar a percepção dos objetivos do programa de integridade. A escala ficou composta por 8 itens (cargas fatoriais entre 0,34 e 0,98). Para o fator de valores (4 itens) a fidedignidade composta foi 0,93, já para o fator de compliance (4 itens) a fidedignidade composta foi 0,87.
- Confiança na Alta Administração: Foi adaptada a escala de Mayer e Davis (1999). A análise indicou a retenção de 17 itens em uma estrutura unidimensional, apresentando cargas fatoriais entre 0,38 a 1,13. Os valores de Alfa de Cronbach de 0,96, Ômega de McDonald de 0,97 e fidedignidade composta de 0,97 indicaram a consistência interna da escala.
- Para controle da desejabilidade social, foi utilizada a Escala de Autoaprimoramento egoísta e moralista de Vecchione et al. (2013). A análise indicou a retenção de 13 itens, que apresentaram cargas fatoriais entre 0,45 e 0,79. Para o fator 1 - egoísta (7 itens) a fidedignidade composta foi 0,81 e para o fator 2 - moralista (6 itens) foi 0,86.

Para testar as hipóteses foi realizada uma análise de mediação, por meio do método de Path Analysis, utilizando o programa JASP versão 0.16. Foi utilizado o modelo com duas variáveis

preditoras (Programa de integridade baseado em valores e Programa de integridade baseado em compliance), uma mediadora (Confiança na alta gestão), uma consequente (Percepção de comportamento antiético) e uma variável de controle (Desejabilidade social).

O modelo estrutural contendo todos os caminhos hipotéticos foi analisado com uma mediação transversal. Os resultados indicaram uma estrutura satisfatória (qui quadrado/df = 2,14, GFI = 1,00, RMSEA = 0,01). A análise acessou a mediação da Confiança na Alta Gestão na relação entre Programa de Integridade baseado em Valores e em Compliance e o Comportamento Antiético. O efeito total (sem mediação) do Programa de Integridade baseado em Valores no Comportamento Antiético foi significativo (b = -0,40, 95% IC [-0,52, -0,26], p = 0,001). Já o efeito total do Programa de Integridade baseado em Compliance não foi significativo (b = -0,05, 95% IC [-0,20, 0,07], p = 0,39).

Para testar o efeito indireto, a mediação, foram analisados dois caminhos. Os resultados demonstraram que a Confiança na Alta Gestão mediou significativamente o caminho entre o Programa de Integridade baseado em Valores e o Comportamento Antiético (b = -0,07, 95% IC [-0,15, -0,01], p = 0,02). O caminho entre Programa de Integridade baseado em Compliance e o Comportamento Antiético também foi mediado pela Confiança na Alta Gestão (b = -0,03, 95% IC [-0,008, -0,004], p = 0,05). A proporção da mediação foi calculada por meio da equação = 1 - (efeito direto/efeito total). No caminho entre valores e comportamento antiético a mediação da confiança na gestão explicou 18%. Para o caminho entre compliance e comportamento antiético a proporção de explicação da mediação foi de 62%.

Conclui-se que os programas de integridade são importantes para mitigar comportamentos antiéticos por meio de sua influência na confiança na alta gestão. Os programas baseados em valores apresentam um efeito maior, direto e indireto sobre o comportamento antiético, enquanto os baseados em compliance influenciam o comportamento antiético apenas de forma mediada. Esses resultados coadunam com os apresentados por Weaver e Trevino (1999). Apesar desta pesquisa ser de corte transversal e se basear em autorrelato, esses resultados lançam luz sobre os resultados mistos dos efeitos dos programas de integridade como apontado por Tenbrunsel e Smith-Crowe (2008). Estudos futuros podem ampliar esses resultados testando essas relações com outros desenhos de pesquisa e em outras populações.

Referências

- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management.pdf. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 123–136.
- Monteiro, S., Porto, J. B., Ângela, J., Zagheto, V., & Guimarães, L. N. (2023). Ethical Behavior at Work Scale (EBAW): Construction and Evidence of Validity. *RPOT*, 23(1), 2301–2309.
- Tenbrunsel, A. E., & Smith-Crowe, K. (2008). Ethical Decision Making: Where We've Been and Where We're Going. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 545–607. <https://doi.org/10.1080/19416520802211677>
- Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. a, & Kish-Gephart, J. J. (2014). (Un)ethical behavior in organizations. *Annual Review of Psychology*, 65, 635–660. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143745>
- Vecchione, M., Alessandri, G., & Barbaranelli, C. (2013). Measurement and application of egoistic and moralistic self-enhancements. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 170–182. <https://doi.org/10.1111/ijasa.12027>
- Weaver, G. R., & Trevino, L. K. (1999). Compliance and Values Oriented Ethics Programs: Influences on Employees' Attitudes and Behavior. *Business Ethics Quarterly*, 9(2), 315. <https://doi.org/10.2307/3857477>
- Wiernik, B. M., & Ones, D. S. (2018). Ethical employee behaviors in the consensus taxonomy of counterproductive work behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 26(1), 36–48. <https://doi.org/10.1111/ijasa.12199>

---***---

TRABAJO DECENTE Y PRECARIEDAD. ¿SON LOS DOS LADOS DE UNA MISMA MONEDA?

Resumen

Las metas de desarrollo sostenible de la agenda 2030 establecidas por la ONU fueron definidas buscando propiciar la igualdad entre las personas, la protección del planeta y la prosperidad en general, sin que nadie fuera dejado de lado (ILO, 2022). De manera específica, la meta número ocho establece como foco de interés la promoción del trabajo decente para todos, asociado al desarrollo económico sostenible. Ese destaque torna más visible la centralidad del trabajo en la vida de las personas y de la sociedad, y refuerza la necesidad de ampliar la discusión relativa a los diversos modos de trabajo presentes en el mundo contemporáneo. Una de esas formas de trabajo que ha crecido marcadamente en las últimas décadas es el trabajo precario.

El trabajo precario puede ser descrito como forma de contratación con beneficios sociales y derechos legales limitados para el trabajador, inseguridad en el trabajo, baja estabilidad en el empleo, bajos salarios y condiciones laborales de elevado riesgo. Así, parece naturalmente opuesto a lo que se entiende como trabajo decente. Considerando la aparente oposición directa entre esos dos fenómenos, este estudio tiene como objetivo establecer las diferencias entre trabajo decente y trabajo precario y, de ese modo, discutir los contornos teóricos específicos de cada constructo.

Para comprender de manera más precisa ambos constructos es necesario, inicialmente, definirlos adecuadamente. Así, cabe destacar que según la Organización Internacional del Trabajo (ILO, 2022) el trabajo decente puede describirse como un empleo productivo, que permite al trabajador tener acceso a una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección para su familia, además de la presencia de perspectivas de desarrollo personal e integración social, y libertad de expresión y de organización.

Desde una perspectiva empírica, instrumentos de diagnóstico del trabajo decente presentan algunas dimensiones teóricas traducidas en factores que son evidencias de la composición de sus atributos estructurantes. Las autoras Porto y Queiroga (2022) describen siete características del trabajo decente y, de ellas, la primera se refiere a un conjunto de principios y valores entre los que mencionan justicia, dignidad, libertad, solidaridad, confianza. En segundo lugar, hacen referencia a carga de tiempo, volumen de trabajo y ritmo de trabajo adecuados. En tercero, abordan el contenido del trabajo, que debe ser significativo y productivo. En cuarto lugar, destacan la remuneración adecuada para el pleno ejercicio de la ciudadanía del trabajador. En quinto lugar, aparece la protección social para que el trabajador pueda contornar situaciones de desempleo, enfermedad y similares. En sexto lugar, establecen como característica del trabajo decente la existencia de oportunidades de crecimiento profesional futuro. Por último, en séptimo lugar defienden la seguridad y salud del trabajador y su familia.

Por su parte, el trabajo precario es comprendido inicialmente como estando compuesto por cuatro dimensiones (Rodgers, 1989) siendo la primera la inseguridad en el trabajo entendida como la eminente posibilidad de perderlo. En segundo lugar, el autor describe la ausencia de control, por parte del trabajador, sobre las condiciones bajo las que se desempeña. En tercero, es mencionada la deficiencia en la asistencia recibida por el trabajador, por ejemplo, en términos de seguridad social y beneficios elementales; y, en cuarto lugar, describe como característica del trabajo precario la insuficiencia de sus ingresos, que no se reduce a la cantidad de dinero recibido, más a la imposibilidad de establecer con él condiciones de seguridad y bienestar para el trabajador y su familia. A pesar de la relevancia de esas dimensiones, algunos estudiosos (Benach et al., 2016; Cano, 1998) de ese campo las han complementado con aspectos relativos a duración del contrato, en cuyo caso trabajos temporales son vistos como evidencias de precariedad. Además de eso incluyen la falta de poder del trabajador para disfrutar, de hecho, de sus derechos como vacaciones y días libres. Al

respecto de estas dimensiones cabe destacar que no es la mera presencia de estas dimensiones lo que lleva a concluir que un trabajo es precario o no, pues hay que considerar la intensidad con que se manifiestan, el contexto y también las propias vivencias del trabajador. Así, la caracterización del trabajo precario no se reduce a un conjunto de atributos concretos o cláusulas de contrato, pues envuelven también evaluaciones subjetivas del trabajador.

A partir de las descripciones presentadas sobre las dimensiones del trabajo decente y del trabajo precario es posible observar alguna sobreposición conceptual. Sin embargo, también se observan especificidades que caracterizan apenas uno de los fenómenos. Por esa razón fue realizado un estudio empírico buscando cuantificar la sobreposición de los fenómenos estudiados y también establecer sus especificidades.

Para la realización del estudio empírico se contó con una muestra compuesta por 303 participantes mexicanos cuyas respuestas fueron efectivamente utilizadas para los análisis. Esas personas respondieron a las medidas de trabajo decente y trabajo precario, además de responder preguntas sociodemográficas utilizadas para diseñar el perfil global de los participantes. Los cuestionarios fueron distribuidos en formato electrónico, utilizando, como medios de divulgación, las redes sociales y los contactos personales de uno de los investigadores, mediante el uso de la técnica conocida como "bola de nieve".

Se utilizó una escala de evaluación del trabajo decente compuesta por 21 preguntas organizadas en siete factores de acuerdo a las características mencionadas por Porto y Queiroga (2022). Las preguntas fueron respondidas en escala del tipo Likert de intensidad. Esta medida presentó evidencias de confiabilidad satisfactorias, pues los índices alfa de Cronbach de los factores resultantes oscilaron entre 0,80 y 0,94. Por su vez, la escala utilizada para evaluar el trabajo precario estaba compuesta por 15 afirmaciones relacionadas a los tres factores subjetivos definidos como blanco de investigación de este estudio (Vulnerabilidad, Salario y Derechos). Las respuestas eran dadas también en una escala de 5 puntos que iba de 0 a 4. Las evidencias de confiabilidad de esta medida alcanzaron valores entre 0,87 y 0,89, mostrándose satisfactorias.

Para investigar la relación entre trabajo precario y trabajo decente fueron realizadas correlaciones bi variadas y, a partir de ellas, se pudo cuantificar la proporción de varianza compartida. Los resultados alcanzados muestran asociaciones estadísticamente significativas y de diferentes magnitudes, entre los siete factores de la medida de trabajo decente y los tres factores de la escala de evaluación subjetiva del trabajo precario. En términos generales, se constata como esperado que las asociaciones son negativas, lo que significa que cuanto más es visto el trabajo como decente, menos precariedad es percibida. Los resultados también revelan correlaciones no tan elevadas como podría ser lo esperado si fueran constructos opuestos directos. Los valores identificados oscilaron entre 0,28 y 0,76 (en valores absolutos) que demuestran que la máxima superposición alcanza el valor de 57,7% y demuestra una cantidad aún importante de varianza específica o típica de los factores representativos de cada fenómeno abordado en este estudio.

Esos hallazgos demuestran que si bien es cierto que trabajo decente y trabajo precario son dos conceptos que pueden describir el trabajo, ambos no son opuestos exactos. Es decir, no son los dos lados de la misma moneda. Por esa razón pueden ser descritos como fenómenos que corren en rieles paralelos y en sentidos contrarios, más que cada uno mantiene su especificidad y si bien tienen algunos puntos de interconexión, dado que abordan características del trabajo, también es cierto que diagnosticar solo uno de ellos no es suficiente para caracterizar el otro. Así, los resultados de este estudio permiten defender que valores elevados de trabajo decente no significan automáticamente valores bajos de trabajo precario. Cabe recordar que los datos recogidos mostraron también que, dependiendo del factor analizado, la superposición no llega a 10%. Eso demuestra que ciertos factores tienen 90% de singularidad en relación al asunto abordado. De ese modo, se puede concluir en cuanto a la peculiaridad de cada concepto y defender la importancia de su evaluación concomitante cuando el objetivo es mapear los atributos del trabajo.

Referencias

Benach, J., Vives, A., Tarafa, G., Delclos, C., Muntaner, C. (2016). What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research. *International Journal of Epidemiology*, 45(1), 232-238. 10.1093/ije/dyv342

Cano, E. (1998). La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (13), 207-227. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9898220207A>.

ILO. (2022). *Decent work*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>

Porto, J. & Queiroga, F. (2022). Trabalho decente: reflexões a partir da percepção de profissionais da psicologia. In: Bastos, A. V. (Org.). *Quem faz a psicologia brasileira? Um olhar sobre o presente para construir o futuro: formação e inserção no mundo do trabalho*. 1ed. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2022, v. 2, p. 136-148.

Rodgers G. (1989). Precarious work in Western Europe. In: Rodgers G, Rodgers J, eds. *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. Belgium: International Institute for Labour Studies.

---***---

Quezada Díaz, Belem - Hindrichs, Imke

belem@uaem.mx - Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

imke.hindrichs@uaem.mx - Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

ENCONTRANDO CAMINOS, EL CASO DEL COMERCIO EN GRUPOS DE FACEBOOK COMO OPCIÓN DE TRABAJO INFORMAL PARA MUJERES

Resumen

Llevar a cabo actividades que se enmarcan como prácticas del comercio informal se puede volver una opción para que las mujeres obtengan recursos económicos, donde se dejan ver la diversidad de motivaciones que ellas tienen para desarrollarse en este tipo de comercio, por ejemplo: la fácil y rápida accesibilidad, la autogestión de tiempos y espacios o la posibilidad de conciliar las actividades del hogar y/o el cuidado de hijos. A este respecto, Rojas (2011) menciona que en los países latinoamericanos las mujeres en actividades del sector informal se encuentran concentradas en el comercio y en la buhonería. Por su parte, Moreno (2008) menciona que las mujeres se encuentran en espacios productivos siendo vendedoras de comida, tiangueras, en maquilas familiares, en talleres artesanales o en locales de comercio callejero, destacando que en casi la mayoría de las experiencias se basa en relaciones sociales, las cuales forman y refuerzan lazos y redes.

Llevar a cabo actividades que se enmarcan como prácticas de la economía informal se puede volver una opción para que las mujeres obtengan recursos económicos. A este respecto, Moreno (2008) menciona que las mujeres latinoamericanas se encuentran en espacios productivos siendo vendedoras de comida, tiangueras, en maquilas familiares, en talleres artesanales o en locales de comercio callejero, destacando que en casi la mayoría de las experiencias se basa en relaciones sociales, las cuales forman y refuerzan lazos y redes.

En la actualidad la numerosa incidencia de la informalidad en las mujeres, según Contreras (2016), puede explicarse por tres circunstancias: 1) el gradual crecimiento de mujeres en los diferentes niveles educativos, lo que acrecienta la mano de obra femenina en el mercado del trabajo; 2) menores ingresos en las viviendas por efecto de las crisis económicas y 3) crecimiento del desempleo en el marco de empleos asalariados en el sector formal. Por su parte, Rojas (2011) precisa que en nuestra región, las mujeres en actividades del sector informal se encuentran concentradas en el comercio y en la buhonería. Parece así que el

comercio informal se puede volver una opción para que las mujeres obtengan recursos económicos, donde se dejan ver la diversidad de motivaciones que ellas tienen para desarrollarse en este tipo de actividades, por ejemplo: la fácil y rápida accesibilidad, la autogestión de tiempos y espacios o la posibilidad de conciliar las actividades del hogar y/o el cuidado de hijos. Desde los hallazgos en sus investigaciones, Minniti y Nardone (2007) aseveran que las expectativas de empleo de las mujeres son sensibles al entorno local, donde la decisión de iniciar un negocio es mucho más complicada para las mujeres que para los hombres, en tanto las mujeres valoran no sólo la cuestión monetaria, sino vinculan la decisión con la “flexibilidad del lugar; es decir, al tipo de independencia que puede acomodar las necesidades familiares y la crianza de los hijos” (226).

Agregando a lo anterior, se tienen que considerar las condiciones actuales en las que se basan las relaciones sociales. Nassif (2020) afirma que nos encontramos transitando a la cuarta revolución industrial, basada en aspectos como la digitalización y el internet, caracterizada por “una situación social disruptiva en razón de la reducción estructural de empleos y del aumento desmesurado de la informalidad” (315). Esta digitalidad y el uso masivo de Internet han transformado la configuración practicada en los modelos comerciales tradicionales: ahora las conexiones permiten que las personas puedan “compartir sus pertenencias, o espacios con quienes desean usarlas por el costo que representan o por el valor que ofrecen sobre las ofertas tradicionales independientemente de la ubicación geográfica en donde se encuentren” (Hernández et al., 2018, 18). En este contexto, se ha observado un creciente uso de la red social Facebook para la comercialización de productos, principalmente congregados en grupos gestionados por usuarios en la misma plataforma.

Los grupos de compra – venta en Facebook son espacios que congregan a varios perfiles de la misma plataforma, quienes gestionan el intercambio comercial de diferentes productos, en muchas ocasiones estos grupos son llamados bazares. Souza y Munhoz (2013) mencionan que estos bazares facilitan herramientas que promueven prácticas de consumo colaborativo. Las autoras reportan además que muchos de los usuarios hallan en estos grupos en línea un espacio online para crear nuevas amistades, donde “estas relaciones a menudo se extienden para la vida offline a través de reuniones y eventos organizados por los participantes” (Souza y Munhoz, 2013, 16). En Estados Unidos, Moser, Resnick y Schoenebeck (2017) llaman comercio comunitario al intercambio de mercancías (promovido virtualmente) realizado exclusivamente entre mamás; dicho comercio se basa en mecanismos de confianza que permiten transacciones entre personas extrañas por medio de la pertenencia al grupo, regulación por medio de los roles de administradores y la identidad grupal. En México, González (2017) expone la coyuntura histórica que tienen los bazares en línea en la región, así como la feminización de dichos espacios; en esta investigación se menciona que el sector al que se dirige la comercialización es el de mujeres donde “el estereotipo de género y la feminización del sector se erige bajo una actividad económica con productos para mujeres y que interactúan con mujeres” (González, 2017, 143).

El presente trabajo tiene el propósito de conocer los motivadores de mujeres bazareñas para el desarrollo del comercio informal en grupos autoorganizados en Facebook. La investigación se realizó bajo la tradición etnográfica. Después de un periodo de observación en línea entre el 2018 y 2019 (Quezada y Hindrichs, 2019), se realizaron entrevistas etnográficas grupales en el espacio offline de intercambio de mercancía en una pequeña ciudad de la región y luego entrevistas semi-estructuradas a XX mujeres vendedoras, las cuales curiosamente tuvieron que realizarse de nuevo en un ambiente virtual, debido a las restricciones sanitarias de la pandemia por Covid-19 en el 2020.

En el análisis de las narrativas se compendieron dos escenarios: la situación laboral y la situación personal, los cuales convergieron para que las vendedoras iniciaran su labor. Para el primer escenario, convergen las experiencias de las mujeres que al momento de iniciarse como vendedoras en los bazares de Facebook tenían un trabajo formal remunerado, las que se encontraban en una actividad laboral subcontratada y las que no realizan ningún tipo de trabajo remunerado.

Dentro de las narrativas de las mujeres que tienen trabajo formal se encontraron aquellas relacionadas con hacer algo más porque ya estaban empleadas, dejando ver la intención de

complementar el sueldo. La búsqueda de ingresos extras se encuentra también en las mujeres que tenían un trabajo subcontratado, en el intento de complementar el salario precario de su empleo. Para las mujeres que no tenían un trabajo remunerado y que dependen económicamente de otra(s) persona(s), los ingresos extras representan un apoyo en la economía familiar, mientras en otra situación diferente se encontraban las mujeres sin trabajo remunerado que no tenían ninguna otra fuente de ingresos o apoyo económico, por lo que la labor de vendedora de bazares en Facebook se vuelve su única posibilidad de tener ingresos.

Las entrevistadas también comentaron situaciones personales como parte de los escenarios que las llevaron a iniciar su trabajo como vendedoras. Dentro de las narrativas se encuentran sobre todo situaciones relacionadas a la autonomía, donde las vendedoras cuentan que se iniciaron en esta labor por la oportunidad de autogestionar su tiempo, algo que no encontraban en otros trabajos, permitiendo esto delimitar y controlar los relacionados a la planificación de tiempo de sus actividades diarias (no sólo las actividades remuneradas). Además, se puede notar la posibilidad de conciliar efectivamente el trabajo que desarrollan con el cuidado de los hijos, ya que el ser vendedora les permite estar en casa al pendiente de las actividades de trabajo no remunerado dentro del hogar y el poder llevar a los hijos al momento de realizar las entregas de sus mercancías.

Con la exposición de las experiencias en este particular contexto, las entrevistadas cuentan que las opciones laborales de trabajos formales no cubren sus necesidades económicas, personales ni familiares, haciendo hincapié en los bajos salarios y las largas jornadas de trabajo de los empleos formales. Dentro de los aspectos personales se expusieron además las nulas opciones de vacantes en trabajos formales cuando se cuenta con formación profesional, así como la imposibilidad de equilibrar ocupaciones formales con otras esferas de la vida, como el cuidado de infantes.

Tomando en cuenta las anteriores puntualizaciones, se debe subrayar la relevancia de la precariedad laboral en el mantenimiento de la economía informal. Así mismo, en el contexto global, el recrudescimiento para las mujeres de las condiciones que perpetúan los roles de género, por ejemplo: las responsabilidades históricas, sociales y culturalmente impuestas a las mujeres madres del cuidado de los infantes, que vuelve este factor una limitante en el mercado laboral formal. Además, se deben considerar las prácticas dadas en algunas experiencias de actividades informales que rebasan los intereses y principios de acumulación en el sistema capitalista, como aquellas acciones de autoconsumo, reutilización de mercancías o trueques encaminadas más a la sostenibilidad.

Referencias

- Contreras, T. (2016). El empleo informal del colectivo latinoamericano con más residentes en España ante la crisis (una aproximación a su medición, 2005-2014). [Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid]
- González, A. (2017). Trabajo, género y redes sociales: experiencias laborales de administradoras de bazares de ropa en Facebook. *Rev. Colomb. Soc.*, 40(2), 120-146. DOI: 10.15446/res.v40n2.66388
- Hernández, F., Pool, F. y Gopar, J. (2018). Los alcances de la economía colaborativa y el uso de las TIC en la economía doméstica complementaria (EDOCO): caso mercado quintanarroense. *Revista global de negocios*, 6(7), 15-25
- Minniti, M. y Nardone, C. (2007). Being in Someone Else's Shoes: the Role of Gender in Nascent Entrepreneurship. *Small Business Economics*, 28, 223-238.
- Moreno, S. (2008). Análisis de los temas relevantes de la agenda nacional para el desarrollo metropolitano. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.
- Moser, C., Resnick, P., y Schoenebeck, S. (Mayo de 2017). Community commerce: Facilitating trust in mom-to-mom sale groups on Facebook. In Proceedings of the 2017 CHI conference on human factors in computing systems (pp. 4344-4357). Disponible en: <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/3025453.3025550>
- Nassif, E. (2020). Empleabilidad y aprendizaje permanente en la economía formal e informal: un análisis del trabajo del futuro en el hipercapitalismo. *E-Rips*, 5(2), 314-329. DOI: <https://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2020.i02.14>

Quezada, B., & Hindrichs, I. (2019). Desde abajo (desde arriba): la creación del comercio informal en plataformas digitales. En Franco, S. y Escudero, E. (Eds). EL PRESENTE DEL FUTURO DEL TRABAJO II, 827

Rojas, C. (2011). Mujer, dinámica laboral y economía informal. Una perspectiva interpretativa desde la teoría de género. [Tesis doctoral. Universidad de Carabobo].

Souza, R. y Munhoz. (2013). Consumo Colaborativo em Bazares de Trocas do Facebook: Uma Investigação no Bazar de Trocas da Estilo. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação XXXVI Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. <http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2013/resumos/R8-0644-1.pdf>

---***---

Ravalli Yenaropulos, Agustina E.

agustinaravalli@unc.edu.ar - Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

DESCONFIANZA POLÍTICA EN EMPRESAS FAMILIARES: ¿QUÉ SUCEDE AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN Y CÓMO PODEMOS INTERVENIR?

Resumen

El presente trabajo propone realizar una descripción y análisis sobre una experiencia profesional dentro del ámbito de la psicología de las organizaciones. Se pretende abordar los aspectos del proceso de diagnóstico y consultoría que refieren a los conflictos de interés y al ejercicio del poder de las familias empresarias, teniendo en cuenta cómo impacta en la dinámica organizacional y qué implicancias tiene para el proceso de intervención. Se busca arribar a conclusiones que puedan ser extrapolables a otras experiencias similares en contribución al ejercicio profesional del área.

Al conceptualizar la organización se debe tener en cuenta que se trata de una empresa multifamiliar (Martinez Echezarraga, 2010)., dentro de ella, las familias integrantes poseen propiedad en partes igualitarias y ninguna de ellas ocupa de manera única la gestión de la empresa. Es una empresa privada de servicios del rubro salud que se encuentra en una provincia de la región norte de la Argentina. La empresa tiene aproximadamente 40 años. Es de tamaño mediano en cuanto a la cantidad de sus miembros, aunque posee una elevada complejidad debido a la adhesión a distintos sistemas contractuales que permiten la prestación de servicios por terceros dentro de la organización.

A través de un primer taller grupal se realizó una valoración preliminar del presente y el futuro de la organización en conjunto con quienes son parte de los sistemas familia y empresa en búsqueda de arribar a un primer co-diagnóstico (Rodríguez, 1999). Entre distintos ejes acordados, se estableció en dicho diagnóstico preliminar que existía un deterioro en el vínculo societario entre los socios fundadores, produciendo desconfianza política y administrativa.

Es importante resaltar lo delicado que puede ser mantener el equilibrio de poder en las empresas multifamiliares. Como en cualquier otra empresa familiar se encuentran en juego la historia compartida, la implicación emocional y la frecuente superposición de roles, pero en este caso existen una mayor cantidad de fuerzas disgregadoras del vínculo. En el caso que abordamos, el grupo de socios fundadores llevaba adelante la gestión de la empresa alternando la administración operativa de manera consecutiva entre cada uno de ellos en la búsqueda de mantener un equilibrio dentro del grupo societario. Con el paso del tiempo, la visión compartida de una empresa que fue el sueño de un grupo de amigos profesionales fue perdiendo peso y los conflictos de intereses fueron ganando terreno.

Por un lado, cada uno construyó su familia con sus propios valores y proyectos propios. Así, cada familia se vinculó de manera particular con los sistemas empresa y propiedad dependiendo de su idiosincrasia y valores. Quienes integran cada familia no compartían la historia y el proyecto inicial que había unido a los socios fundadores. Además, existía al

momento de comenzar la intervención una deficiente incorporación de la segunda generación, por lo cual estos valores iniciales no habían podido ser transmitidos, teniendo dicho grupo una visión pesimista sobre el futuro de la organización.

Por otro lado, la falta de profesionalización de la empresa y de una gestión estratégica permitió la proliferación de prácticas que fomentaban los conflictos entre las familias, acumulando resentimiento y hostilidad dentro del vínculo societario. Dichas prácticas también impactaron de manera sustancial en la dinámica de la empresa, la cual al momento de comenzar la intervención se encontraba en una profunda obsolescencia tecnológica, una situación financiera en deterioro y con gran disfuncionalidad en la mayor parte de sus procesos.

Producto de la gran hostilidad, la sociedad decantó en un profundo conflicto político donde las familias se asociaban en un grupo mayoritario que lograba aprobar sus acuerdos y un grupo minoritario que generaba acciones disruptivas a modo de disputar el poder ostentado a través del voto por las demás familias.

Para abordar este aspecto, el espacio de consultoría propuso la conformación de un órgano de gobierno donde participen de manera igualitaria las distintas familias y ambas generaciones, como un mecanismo para la toma de decisiones estratégicas, para limitar el accionar operativo y para incorporar a la segunda generación a la dirección de la empresa. De dicho ámbito, además, participan quienes son consultores de manera periódica con el objetivo de ir aportando en la incorporación de nuevos saberes que abonen a las decisiones por consenso y la democratización de la información.

La intervención comentada anteriormente se encuentra en curso, de manera tal, que se esbozan a continuación algunas reflexiones profesionales a modo de análisis y avances en pos de poder contribuir a otras experiencias similares en el ejercicio profesional del área.

En primera instancia, abordaremos algunos mitos o trampas (Casillas, Díaz y Vasquez, 2005) que pudieron ser detectados en la práctica cotidiana de los socios, los cuales abonaron al incremento de la hostilidad entre los grupos familiares y el crecimiento del des-equilibrio de poder:

- Igualar el hecho de ser socio o propietario con ser “patrón” pudiendo dar instrucciones operativas en todas las áreas, ejerciendo el poder de manera indiscriminada e ilegítima.
- Asumir los lazos de afecto familiares con lazos contractuales, generando presión en la segunda generación para trabajar en la empresa a pesar de un sistema retributivo y un clima laboral desfavorable.
- Confundir los sistemas retributivos según los distintos roles que se desempeñan en la organización, afectando el funcionamiento financiero de la empresa.

Por otro lado, fue posible ver cómo el conflicto político y la falta de dirección estratégica de los socios detuvo en el tiempo la organización, generando un proceso de desacumulación en las dimensiones de los propósitos, las capacidades y las relaciones (Etkin y Schvarstein, 2005). Al momento de comenzar la intervención se analizó una dinámica organizacional donde las intenciones de futuro no se encontraban articuladas, donde los vínculos y la comunicación estaban marcada por la hostilidad, donde los recursos materiales e inmateriales para afrontar las tareas eran escasos, donde las normas eran poco claras y contradictorias.

En este sentido, podemos decir que el poder había dejado de ser un instrumento de cohesión para dar paso al desorden como un factor instituyente. La dinámica de la organización había decantado en un ‘sálvese quien pueda’ donde cada miembro familiar tomaba lo que creía merecer, afectando cada vez más el vínculo entre ellos y deteriorando a puntos extremos la salud dentro de la institución. También, la segunda generación se veía afectada por este clima volviéndose apática sobre la empresa o reproduciendo las prácticas llevadas adelante por sus padres.

Por último, es importante aclarar que el vínculo de consultoría se establece de manera principal debido a la fuerte necesidad que experimenta el vínculo societario de encontrar un mecanismo de mediación que les permita trabajar en un espacio saludable y avanzar hacia un futuro posible. En el aspecto abordado por este trabajo, la intervención profesional apunta a la

incorporación de nuevos saberes y prácticas que permitan la reconfiguración de la distribución del poder. En función de ello, en las reuniones se interviene con los siguientes propósitos:

- Como promotores de un espacio de diálogo donde cada persona pueda ser escuchada y que se enfoque en el futuro en vez del pasado, aportando bienestar al vínculo societario.
- Como mediadores de los procesos de toma de decisión en la búsqueda de arribar a resoluciones y criterios comunes desde el consenso en vez de mecanismos de votación preacordados.
- Como moderadores del ejercicio del poder, señalando los momentos donde los socios abonan al desequilibrio o ejercen el poder desde un lugar ilegítimo.

El fin último es poder revertir la profunda hostilidad del vínculo societario para que quienes son socios fundadores puedan planificar su retiro en un espacio de mayor bienestar, con la confianza de que delegan la dirección de la empresa a un nuevo vínculo coordinado por la segunda generación que podrá dar respuesta a sus intereses de manera adecuada pero también legítima, sin caer en prácticas que pierdan de vista el fin principal de preservar la organización.

Referencias

Casillas J. C., Díaz, C. y Vasquez A. (2005). La gestión de la empresa familiar. Conceptos, casos y soluciones. Editorial Thomson-Paraninfo.

Etkin J. R. y Schvarstein L. (2005). Identidad de las organizaciones: invariancia y cambio. Paidós.

Martinez Echezarraga, J. (2010). Empresas familiares: reto al destino. Ediciones Garnica. Argentina.

Rodriguez, D. (1999). Diagnóstico Organizacional. 3ª. Alfaomega. México.

---***---

Ribeiro de Lima, Juliana - Alves Porfírio Torres, Amanda - Marques de Oliveira, Valéria

julianarblima@hotmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

amandaporfirioa@gmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

leriamarques@gmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

INVENTÁRIO BRASILEIRO PARA AVALIAÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL (IBACO) NO CONTEXTO DE UM GRUPO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA

Resumo

Este trabalho objetivou relatar a utilização do Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO) como parte do levantamento de cultura organizacional de um grupo de pesquisa e extensão vinculado a uma instituição de ensino superior pública da região metropolitana do Rio de Janeiro. Tal levantamento foi realizado por 5 mestrandos em psicologia sob supervisão de sua orientadora. Em uma das etapas, foi utilizada a versão reduzida do IBACO via formulário eletrônico. Outras etapas foram compostas por: entrevistas grupais e individuais presenciais e on-line, observação, visita técnica e análise de documentos do referido grupo analisado. Neste levantamento, o objetivo era compreender a cultura organizacional daquele grupo a fim de construir um relatório a ser entregue após a análise.

O grupo de extensão analisado desenvolve atividades educacionais, terapêuticas e recreacionais para discentes e trabalhadores da instituição que estejam em situação de fragilidade emocional, por meio de Intervenções Transdisciplinares Assistidas por Equinos. Tal grupo teve seu início através de docentes de psicologia, educação física e medicina veterinária da mesma instituição, os quais, ao experienciarem e estudarem a relação entre equinos e seres humanos perceberam a potência dos cavalos, partindo de um pressuposto de compreender o animal como um ser em interação com outro ser, o que foi percebido como possibilidade para

promoção de saúde e prática educacional. Assim, um projeto formal foi submetido à instituição para que se pudessem iniciar atividades de atendimento aos discentes. Com o avanço do grupo de pesquisa/extensão, discentes e docentes de diferentes cursos, como psicologia, medicina veterinária, zootecnia e ciências biológicas, passaram a compor uma equipe transdisciplinar.

Para analisar a interação de tal grupo, os proponentes do levantamento de cultura organizacional utilizaram a compreensão de Schein (1992) que a define como um conjunto de pressupostos básicos que um grupo organizou a fim de lidar com as questões se que apresentassem adversas, e que, surtindo o efeito esperado, era ensinado aos novos membros do grupo, tornando-se assim parte daquela cultura. Junto a isso, para a análise da cultura, o IBACO foi o instrumento escolhido e utilizado visto que este é adaptado da versão de outros instrumentos para a realidade brasileira, obtendo, assim, sua validade.

A utilização do Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO) se deu de forma on-line, em formulário de autopreenchimento e por meio de sua versão reduzida, que conta com 30 dos 94 itens de sua versão original. Seus itens se dividem em categorias de análise, sendo elas: três fatores de valores (profissionalismo cooperativo, profissionalismo competitivo e satisfação e bem-estar dos empregados) e três fatores de práticas (integração externa, recompensa e treinamento e promoção do relacionamento interpessoal). Cada item tem uma graduação de resposta cujos valores variam de 1 a 5, sendo 1 quando a assertiva não se aplica de modo nenhum e 5 quando a assertiva se aplica totalmente. Alguns termos originais no formulário foram substituídos por termos que melhor se adequassem à realidade vivida pelos respondentes, sem que isso comprometesse a compreensão do instrumento. Por exemplo: “empregados” foi substituído por “estudantes/membros da equipe”; “clientes” foi substituído por “participante atendido no projeto”; “chefes/diretores” por “professores coordenadores”; “empresa” por “grupo/projeto”.

Após a obtenção das respostas, foi necessário fazer o cálculo das médias das respostas e verificar o que os valores obtidos dentro dos fatores indicava em relação à cultura organizacional daquele grupo. Ao se avaliar as respostas individuais sobre a cultura da organização, a correção do instrumento se baseia na média simples dos valores atribuídos nas respostas aos itens. Ou seja, é feita a soma dos pontos atribuídos a cada um dos itens que integram o fator e depois a divisão pelo número de itens que o compõem. No entanto, a cultura organizacional é um conceito que precisa levar em consideração as interpretações de um grupo, então cada avaliação de respostas individuais precisa ser somada para calcular-se a média dos escores atribuídos por todos os respondentes do instrumento, para que o resultado obtido reflita o escore obtido pela em sua totalidade. A pontuação em todos os fatores pode variar entre 1 e 5, sendo que 1 simboliza que aquele valor é pouquíssimo presente na organização avaliada e 5 simboliza a presença em maior o grau daquele valor ou prática organizacional. Sendo assim, um escore igual a 2,10 em Práticas de Recompensa e Treinamento, por exemplo, significaria que a organização não investe nesse aspecto. Já um escore 4,10 em Profissionalismo Cooperativo significa que a organização valoriza expressivamente as práticas mais cooperativistas (Ferreira & Assmar, 2008).

Responderam ao IBACO 21 pessoas, havendo 19 concordâncias e 2 discordâncias. Entre os respondentes, em sua maioria, mulheres (89,5%), tivemos 14 discentes, 4 coordenadores docentes e (1) uma pessoa que se identificou na categoria “outro”. No nível de formação, foram 14 na graduação, 1 na especialização, 1 no doutorado e 3 no pós-doutorado. As graduações envolvidas são Medicina Veterinária, com 7 representantes, Zootecnia com 6, Psicologia com 5 e Ciências Biológicas com 1. Dos graduandos, apenas um quinto está na primeira metade da graduação, apontando para uma maioria que já avançou o sexto período e/ou é concluinte. Mais da metade dos membros (68,5%) iniciaram suas atividades entre 2021-2022 e, para além dos membros fundadores (2), 9 conheceram o grupo e iniciaram suas atividades por terem visto divulgação em mídias digitais, 6 por indicação de colegas ou professores e 2 por já terem sido atendidos pelo EQUilibrium Rural.

Quanto às respostas aos fatores do IBACO, segue tabela que ilustra o perfil das médias obtidas dentro dos valores e práticas.

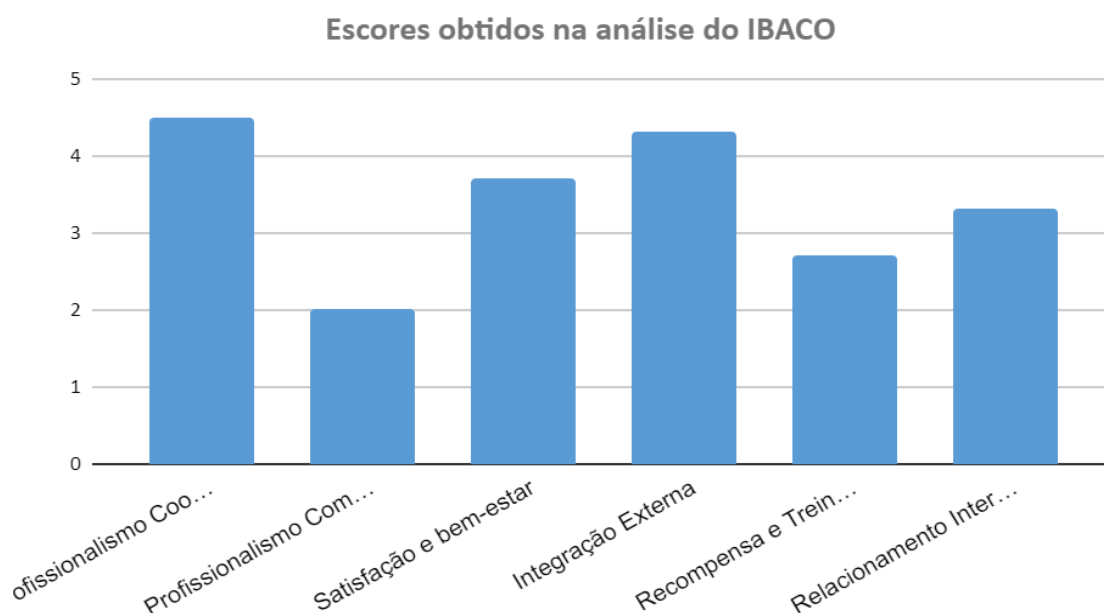


Figura 1. Resultados obtidos através da análise das respostas ao IBACO, As autoras (2023)

A partir da análise do gráfico sobre as respostas ao IBACO, compreende-se que em Profissionalismo Cooperativo, a média obtida foi 4,5; em Profissionalismo Competitivo Individualista foi 2,0; em Satisfação e bem-estar obteve-se 3,7; em Integração Externa 4,3; em Recompensa e Treinamento foi 2,7 e em Relacionamento Interpessoal a média foi de 3,3. Desse modo, apenas um dos fatores avaliados ficou abaixo da média (profissionalismo competitivo individualista, com 2,0), o que aponta para uma baixa valorização das práticas individualizantes, ao passo que Profissionalismo Cooperativo, a maior média (4,5) aponta para um ambiente que estimula as ações de cooperação entre os membros do grupo; seguido de Integração Externa (4,3). Recompensa e Treinamento foi a pior pontuação (2,7), e ainda que acima da média, é possível inferir que o grupo avaliado poderia aprimorar esse aspecto da sua cultura interna, visando maior aperfeiçoamento em suas práticas.

A partir da análise dos dados obtidos através do IBACO, foi possível compreender um pouco mais sobre a cultura organizacional do grupo avaliado e pensar estratégias a serem aplicadas com o objetivo de melhorar a sintonia e maturidade entre os membros, o que seria vantajoso para o desenvolvimento das atividades pedagógicas e profissionais.

Referências

Ferreira, M. C., Assmar, E. M. L. (2008) Cultura organizacional. In: Siqueira, M. M. M. (Eds.). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão (pp. 125-138). Porto Alegre, Rio Grande do Sul/Brasil: Artmed

Schein, E. H. (1992) Organizational culture and leadership. San Francisco, United States: Jossey-Bass.

---***---

Ribeiro de Lima, Juliana - Marques de Oliveira, Valéria
julianarblima@ufrj.br - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
valeriamarques@ufrj.br - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

O GESTOR EM SAÚDE NA ATENÇÃO BÁSICA: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA DOS ÚLTIMOS CINCO ANOS

Resumo

No Brasil, a lei 8.080 de 1990 organiza o Sistema Único de Saúde (SUS) e define os papéis dos atores envolvidos no processo de gestão da saúde pública em seus diferentes níveis para todo o território. Desde a sua implantação, o SUS tem passado por transformações estruturais, a fim de garantir que o acesso à saúde seja otimizado e regido pelos princípios da universalidade, integralidade e equidade, de modo a fortalecer sua organização, que contempla os três níveis de atenção em saúde: primária, secundária e terciária. A atenção primária, que também pode ser chamada de atenção básica, constitui a porta de entrada para os serviços de saúde e tem como objetivo ser o canal de promoção de saúde e prevenção de doenças, referenciando casos que precisem de tratamento em nível especializado, como preconiza a Política Nacional de Atenção Básica (PNAB) (Portaria nº 2436, 2017). Os cuidados ofertados à comunidade nesse nível de atenção se estruturam a partir das Unidades Básicas de Saúde (UBS) e da Estratégia Saúde da Família (ESF), que operam mediante a atuação de equipes formadas, em sua composição mínima, por médicos generalistas da especialidade medicina de família e comunidade; enfermeiro, preferencialmente especialista em saúde da família; auxiliar e/ou técnico de enfermagem e agente comunitário de saúde (ACS). Podem fazer parte da equipe também o agente de combate às endemias (ACE) e os profissionais de saúde bucal: cirurgião-dentista, preferencialmente especialista em saúde da família, e auxiliar ou técnico em saúde bucal. As equipes de saúde da família, enquanto equipes de referência, podem contar com equipes multiprofissionais de apoio especializado, em especial o Núcleo Ampliado de Apoio à Saúde da Família e Atenção Básica (NASF-AB). A mesma portaria da PNAB estabelece, também, as atribuições do gerente de atenção básica, também chamado de gestor local, e nesse contexto, temos o papel desse gestor como personagem que coordenará de forma conjunta a atuação dos outros profissionais citados, viabilizando a otimização do trabalho em equipe.

A partir de uma revisão bibliográfica dos trabalhos brasileiros publicados nos últimos cinco anos sobre o tema, este trabalho tem como objetivo compreender o papel do gestor junto às equipes de saúde e diante da gestão do cuidado em saúde pública.

O papel do gestor é contribuir para o aprimoramento e qualificação do processo de trabalho nas Unidades Básicas de Saúde, em especial ao fortalecer a atenção à saúde prestada pelos profissionais das equipes à população adscrita, por meio de função técnico-gerencial (Ibidem).

As políticas relacionadas à atenção básica preconizam, ainda, que o gerente de atenção básica seja um profissional qualificado com o objetivo de garantir o planejamento em saúde, de acordo com as necessidades do território e comunidade, a organização do processo de trabalho, coordenação e integração das ações (Portaria nº 2436, 2017). Desse modo, pode-se compreender que a figura do gestor tem posição fundamental e estratégica para o bom funcionamento da atenção primária em saúde.

Dantas & Melo (2001) apontam para a necessidade de se compreender que a prática gerencial em UBS possui dimensões administrativa, técnica e política. Essa última, com maior destaque a partir do entendimento de que, dentro de suas funções, o gestor articula, na função de supervisão, um espaço para reflexão e compreensão acerca dos determinantes e condicionantes das práticas sanitárias (Silva, 1997), o que viabiliza construção de ações para aquele território. Devido a este papel estratégico, faz-se importante compreender como esta função tem sido desempenhada e relatada na literatura recente.

Para este estudo, foi realizado um levantamento quanto ao estado da arte relacionado ao tema de gestão em saúde pública na atenção básica. Para tanto, foram realizadas buscas nas plataformas Biblioteca Virtual de Saúde (BVS) e SCielo com os descritores “gestor”, “gerente”, “papel do gestor”, “saúde” e “atenção básica” e o booleano “and”. O critério de inclusão previa publicações dos últimos 5 anos de produções que tratam do papel do gestor na Atenção Básica em Saúde.

Foi utilizado o protocolo PRISMA para organizar a seleção dos textos. Tal protocolo prevê a fase de identificação dos artigos a serem selecionados nas bases de dados, a fase da triagem desses textos e, por fim, a inclusão destes na análise (Dourado, 2020).

Para compreensão do tema, os textos encontrados inicialmente nas bases tiveram apenas seus resumos lidos. A partir da leitura dos resumos, os que se enquadravam na pesquisa foram lidos integralmente a fim de que se pudesse compreender melhor as informações que traziam sobre a figura do gestor de atenção básica. A partir dessa leitura, os dados extraídos foram analisados e discutidos na interlocução com a literatura base que orienta as práticas dos gestores de atenção básica.

Como resultado das buscas realizadas na base da SCielo, foi possível organizar o quadro abaixo:

Buscas realizadas na base de dados da SCielo			
Descritores utilizados	Total encontrado	Publicado entre 2018-2022	Aborda o papel do gestor
gestor + saúde + atenção básica	25	11	0
papel do gestor + saúde + atenção básica	3	0	0
gerente + saúde + atenção básica	6	4	1 Nunes et al. (2018)

Fonte: As autoras (2023)

Já na plataforma da Biblioteca Virtual de Saúde (BVS), junto ao uso dos descritores, foi acionado o filtro “gestor de saúde”, e a partir do resultado das buscas realizadas na base foi possível organizar o quadro abaixo:

Buscas realizadas na base de dados da Biblioteca Virtual de Saúde (BVS)			
Descritores utilizados	Total encontrado	Publicado entre 2018-2022	Aborda o papel do gestor
gestor + saúde + atenção básica	21	21	3 Almeida (2021) Cardoso, Lucietto, Silva, Oliveira & Maciel (2020) Schlickmann, Lanzone & Erdmann (2022)
papel do gestor + saúde + atenção básica	4	4	0
gerente + saúde + atenção básica	0	0	0

Fonte: As autoras (2023)

Sendo assim, a discussão será em torno dos 4 textos encontrados, com o objetivo de debater o papel do gestor em saúde na atenção básica.

Nunes et al. (2018) apontam que uma unidade básica de saúde (UBS) é um espaço para identificação, atendimento e encaminhamento de problemas aos outros níveis de atenção e que por isso, a responsabilidade e a coordenação imediata de uma gerência são necessárias, porém, estão escassas visto a baixa capacidade gerencial encontrada em seu estudo, o que limita o acesso aos serviços de saúde, concentra a atuação em princípios basicamente administrativos defasados, dificultando a efetividade do sistema e causando a insatisfação dos usuários, devido à sobrecarga dos equipamentos. Os autores ressaltam que de forma prescrita, o trabalho de um gerente de UBS deveria se concentrar no planejamento, coordenação, direção e controle das ações da equipe, utilizando conhecimentos e habilidades técnicas,

administrativas e psicossociais, articulando a equipe de trabalho e dando acesso aos usuários no planejamento participativo, mas que na realidade, o cenário encontrado mostra inexistência da gerência pela descaracterização desse papel que hoje é caracterizado por atividades mais administrativas, por vezes atravessadas por demandas de assistência direta, inviabilizando o trabalho de coordenação técnica da equipe. Na literatura, é observado que a maioria dos gerentes nas UBS são mulheres com formação em enfermagem, a qual ainda que contemple conteúdos sobre administração em seu projeto pedagógico, é relatado pelos profissionais que esses conteúdos são insuficientes diante da complexidade de gerenciar serviços de Atenção Primária à Saúde. Junto disso, o acúmulo de tarefas assumidas pelo gerente compromete a qualidade do trabalho de gestão, o que também aparece nos achados de Almeida (2021).

Almeida (2021) reflete sobre o trabalho gerencial acontecer na intersubjetividade das relações humanas estabelecidas, o que envolve um trabalho intenso e contínuo de comunicação e interação social o qual, por parte do gestor, é permeado pela liderança. Nesse aspecto, a autora destaca que o gestor de UBS enquanto líder ocupa o papel de estimular e orientar a equipe, impulsionando novas formas de fazer e orientando o olhar da equipe frente às questões de saúde dos usuários. Nesse ponto, a autora coloca os gerentes como responsáveis por cultivar na equipe a escuta ativa, enfatizando que a atuação desses gestores direciona e serve de exemplo e espelho para os demais trabalhadores. Ou seja, enquanto coordenador do cuidado, esse gestor estimula o comprometimento com o trabalho para garantir assistência de qualidade à população assistida e melhores condições para as relações interpessoais no trabalho. No entanto, a autora demonstra, ainda, a dificuldade percebida nos gestores de seu estudo quanto à delegação de tarefas, o que, por vezes, culmina em sobrecarga de trabalho e mau gerenciamento de equipe. Devido a isso, a autora demonstra a relevância da aprendizagem de habilidades de gestão e de liderança para esses profissionais focadas tanto no dimensionamento de pessoal quanto no desenvolvimento das pessoas.

Cardoso, Lucietto, Silva, Oliveira & Maciel (2020) abordam o papel das formações em saúde e como estas impactam tanto na trajetória acadêmica de profissionais da enfermagem quanto nas práticas gerenciais quando estes alcançam cargos de gestão. Em seu estudo, os autores obtiveram respostas de profissionais que falam sobre o medo e a insegurança de ocuparem tais cargos pela sensação de despreparo para atuar em liderança, o que vem da graduação. Desse modo, os autores refletem sobre os problemas relacionados às práticas gerenciais poderem encontrar soluções efetivas no Projeto Político Pedagógico dos cursos de graduação em Enfermagem, pois o modelo de ensino se pauta no assistencialismo com visão hospitalocêntrica, biomédica e curativa. Esse texto estabelece interlocução com a reflexão de Assad (2022) que detalha o processo de formação permanente dos gestores na atenção básica e a relaciona com implicações para a qualidade da assistência a partir das práticas gerenciais.

Por fim, Schlickmann, Lanzzone e Erdmann (2022) relatam o quão importante a habilidade do trabalho em equipe é ao gestor de saúde na atenção básica cujo objetivo é uma gestão eficaz, como a capacidade de delegar tarefas, motivar e liderar. Dentro disso, os autores tratam da cultura organizacional (Schein, 1992) e expõem o quanto, em dado nível, esta será impactada pela figura do gestor a partir da forma como ele se comunica, delega tarefas e orienta práticas. Isso explica, por exemplo, o motivo pelo qual, na pesquisa realizada pelos autores, ainda que utilizando o mesmo modelo de planejamento em toda a rede de atenção à saúde no município, muitos Centros de Saúde apresentaram discrepância em seus indicadores - muito acima ou abaixo das metas pactuadas.

Os achados nas pesquisas citadas quanto ao papel e às funções desempenhadas pelos gestores encontram pontos de convergência e divergência com a literatura base sobre o tema. A Política Nacional de Atenção Básica prevê quinze atribuições técnicas e gerenciais apontadas como necessárias na função do gerente, sendo estas focadas nos aspectos tecnológicos e pragmáticos do cargo de gestor - conhecer as leis, orientar planejamento e diagnóstico situacional, monitorar o trabalho e favorecer o senso de equipe, estimular a segurança, utilização dos sistemas de informação, otimizar e qualificar a utilização e gestão dos recursos, viabilizar o trabalho em equipe, ser o representante do serviço, conhecer a rede de atenção à saúde e a articulação intersetorial, fomentar a qualificação dos profissionais e a gestão participativa, tomada de decisão em curto prazo diante de situações demandantes

(Portaria 2.436, 2017). Tais pontos são encontrados nos quatro estudos utilizados nesta análise. No entanto, percebe-se que a função de líder cujas habilidades interpessoais e psicoemocionais para motivar e liderar são constantemente demandadas ainda não figura na prescrição. Além disso, é possível observar que se perde de vista o caráter psicodinâmico da função.

A partir da análise dos achados nesta pesquisa, foi possível compreender que o papel do gestor de atenção básica é essencial para o desenvolvimento, aplicação e efetivação das políticas públicas de atenção básica à saúde, com o objetivo de garantir a efetividade e integralidade do cuidado. No entanto, o trabalho deste profissional da saúde é permeado por atravessamentos de diferentes ordens - política, ambiental, inter e intrapessoal - o que torna seu fazer complexo e demandante de alta capacitação em diferentes aspectos - de habilidades sociais, de liderança e técnico-assistencial. É entendido que a função gerencial demanda sensibilidade, empatia e respeito às diversidades, e essas são habilidades possíveis de se adquirir diante da capacitação adequada, o que é negligenciado nas formações em saúde, conforme mostram os estudos. Sendo assim, é possível concluir que ainda há o que se avançar quanto ao processo de formação de gestores em saúde pública.

Referências

- Almeida, T. A. C. (2021). Prática de gerentes na atenção primária: singularidades do atendimento à população em situação de vulnerabilidade (Dissertação de Mestrado em Enfermagem). Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte.
- Assad, S. G. B (2022). A reflexividade sobre o processo de formação permanente dos gestores da atenção básica: implicações para a qualidade da assistência. (Tese de Doutorado) Universidade Federal Fluminense, Niterói.
- Cardoso, H. M., Lucietto, G. C., Silva, R. A., Oliveira, J. M. & Maciel, M. M. (2019). Percepção do enfermeiro da atenção primária à saúde frente a atribuição de gestor da unidade. *Rev Enferm Atenção Saúde*. vol 8(2). p 3-17
- Dantas, T. C. C., & Melo, M. L. C.. (2001). O trabalho do gerente em unidade básica de saúde: possibilidades de uma prática. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 54(3), 494–499.
- Dourado A. S & Melo D. O. (2020). PRISMA – checklist para relatar uma revisão sistemática. Estudantes para Melhores Evidências (EME) Cochrane. Recuperado de: [<https://eme.cochrane.org/prisma-2020-checklist-para-relatar-uma-revisao-sistemica/>].
- Gondim, R; Bomfim, R. L. D; Grabois, V.; Campos, C. E. A.; Gribel, E. B.(2011). Organização da atenção. In: Gondim, R.; Grabois, V; Júnior, W. V. M. (Eds) *Qualificação de Gestores do SUS*. (pp. 93-120). Rio de Janeiro: FIOCRUZ
- Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. (1990) Dispõe sobre as condições para promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.html
- Nunes, L. O., Castanheira, E. R. L., Dias, A., Zarili, T. F. T., Sanine, P. R., Mendonça, C. S., ... Nemes, M. I. B. (2018). Importância do gerenciamento local para uma atenção primária à saúde nos moldes de Alma-Ata. *Revista Panamericana de Salud Pública*, v. 42, e175.
- Portaria nº 2436, de 21 de setembro de 2017. (2017) Aprova a Política Nacional de Atenção Básica, estabelecendo a revisão de diretrizes para a organização da Atenção Básica, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). Ministério da Saúde. https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/prt2436_22_09_2017.html
- Silva, E. M. (1997). A supervisão do trabalho de Enfermagem em Saúde Pública no nível local. (Tese de Doutorado em Enfermagem). Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto
- Schein, E. H. (1992) *Organizational culture and leadership*. San Francisco, United States: Jossey- Bass.
- Schlickmann, M. H. S, Lanzoni G. M. M & Erdmann A. L. (2022). Cultura organizacional e características do planejamento em Centros de Saúde. *Rev enferm UFPE*. p. 1-13

Ribeiro de Lima, Juliana - Marques de Oliveira, Valéria - Souza Ramos Queiroz Pessoa, Yldry

julianarblima@ufrj.br - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

valeriamarques@ufrj.br - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

yldry.souzaramos@gmail.com - Universidade Federal do Maranhão, Brasil

FORMAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL: A EMPRESA JÚNIOR COMO ESTRATÉGIA DE APRENDIZAGEM

Resumo

O presente artigo buscou debater o processo de formação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no Brasil, a partir da possibilidade de vivência profissional em uma empresa júnior de psicologia como estratégia de aprendizagem na graduação. Aqui, o objetivo foi abordar o panorama da formação do psicólogo no Brasil, as possibilidades de inserção na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho durante a graduação e, em específico, a atuação em uma empresa júnior de psicologia.

A graduação em Psicologia no Brasil foi regularizada com a promulgação da Lei Federal nº 4119, de 27 de agosto de 1962, mas o primeiro curso aconteceu antes mesmo deste marco. Em 1953, é criado o curso de formação de psicólogos, e em 1954 é criada a graduação em psicologia (Autuori, 2014). Essa área de formação foi sendo estruturada ao longo dos anos de acordo com as demandas de mercado de atuação e dos profissionais. Atualmente as graduações em Psicologia no país se organizam em disciplinas teóricas (e algumas teórico-práticas), estágios obrigatórios e atividades extensionistas, os quais procuram fornecer aos estagiários experiências práticas do cotidiano dos profissionais da área, com o objetivo de desenvolver competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, como preparo para a vida cidadã e para o mercado de trabalho (Lei Nº 11.788, 2008). Tal cenário apresenta uma predominância de profissionais psicólogos atuando no contexto clínico (35,3%), seguida diretamente pelo contexto organizacional (18,1%) como primeiras experiências profissionais aos recém formados (Cruz, 2016), o que traz a necessidade de olhar para a Psicologia Organizacional e suas possibilidades como campo de estágio.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho surge como área no fim do século XIX e início do século XX. O que possibilitou o início da área foi a demanda de seleção de trabalhadores, tendo em mente avaliações de desempenho e habilidades. Para tais fins, utiliza-se os conhecimentos e técnicas da Psicologia (Zanelli & Bastos, 2004). Nesse contexto, torna-se uma possibilidade de experimentação ao estudante de Psicologia que almeja um estágio, podendo ser realizado junto a empresas que tenham profissionais de Psicologia que possam receber esses alunos em suas atividades pedagógicas.

As empresas podem se organizar em sênior e júnior, sendo uma Empresa Sênior a que tem como objetivo gerar lucro, enquanto a Empresa Júnior tem como objetivo o aprendizado pessoal e intelectual dos membros, a fim de gerar impacto positivo na sociedade e na comunidade universitária (Campana, 2019).

Em ambos os ambientes, os estagiários poderão colocar em prática os conhecimentos teóricos adquiridos nas disciplinas de graduação, além de poderem desenvolver habilidades e competências necessárias ao mercado de trabalho. No entanto, devido aos aspectos anteriormente citados, pode-se concluir que a experiência em uma Empresa Júnior para a formação do profissional de Psicologia tem potencial de transformar o indivíduo não só como estudante e profissional, mas também como sujeito diante da possibilidade de adquirir autonomia, treinar tomada de decisão e de convivência com os pares ainda na formação, antes dessas habilidades serem não um aprendizado, mas um requisito (Cruz, 2016).

Cada vez mais o mercado de trabalho exige profissionais que demonstrem de maneira preliminar comportamentos, habilidades e atitudes que contribuam com os padrões de cada organização e trabalho. Sob esse cenário, cabe aos jovens estudantes ficarem atentos às

demandas organizacionais e serem proativos e motivados ao processo de aprendizagem. Nas Universidades, os jovens têm a possibilidade de vivenciarem experiências em estágios e atividades durante o período de formação. Destaca-se que neste percurso de formação o aluno pode experimentar uma atividade de importância significativa para o desenvolvimento pessoal, bem como profissional, entendida como a inserção em uma Empresa Júnior (EJ). No Brasil existe o Movimento das EJs, o qual possui a missão de formar, mediante experiências no âmbito empresarial, empreendedores comprometidos e capazes de transformar a sociedade em que vivem.

O Movimento Empresa Júnior (MEJ) surgiu na França em 1967, com estudantes do curso de administração da L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales que criaram a JR ESSEC e no Brasil em 1988, através da câmara de comércio Brasil-França, nasce a Empresa Júnior da Fundação Getúlio Vargas (FGV), caracterizando a primeira no país (Bettoni, Silveira & Silva, 2011).

O movimento cresceu tanto que o Brasil se tornou o país com o maior número de EJs no mundo, com aproximadamente 1,2 mil empresas. Para representar esse número tão expressivo, foi fundada em 2003, a Confederação Brasileira de Empresas Juniores, designada por Brasil Júnior. Ela é a instância máxima representativa do MEJ no país (Rocha et al., 2020, p.4).

No país, o MEJ, é organizado pela Lei Nº 13.267, de 6 de abril de 2016, a qual dispõe sobre a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. Tal movimento, cuja finalidade é educativa, tem como objetivos específicos: a) proporcionar aos membros condições para a prática dos conhecimentos teóricos adquiridos na formação profissional, vivenciando o mercado de trabalho ainda durante a graduação; b) aperfeiçoar o processo de formação dos profissionais, estimular o empreendedorismo e o desenvolvimento técnico, acadêmico, pessoal e profissional através das atividades desenvolvidas e c) melhorar as condições de aprendizado em nível superior tendo como base essa atividade de extensão.

Para Oliveira e Ribeiro (2013), a EJ é uma estrutura disponibilizada aos acadêmicos em uma Instituição de Ensino Superior (IES) pública ou privada, que proporciona um maior contato com a realidade social e de mercado. Segundo Ziliotto e Berti (2012), a EJ tem características de uma empresa real, com instâncias responsáveis desde contactar clientes até selecionar membros para a sua composição. Entendemos que a EJ seja um locus de trabalho, onde graduandos assumem responsabilidade na prestação de serviços de consultoria para micro e pequenas empresas (Machado & Verde, 2015), o que possibilita espaço para criatividade, aprendizagem e responsabilidade configurando-se em vivência empresarial na formação do empresário júnior, somada ao aprendizado nos focos de gestão, projetos e cultura empreendedora.

Em 2015, as EJs movimentaram R\$ 6,7 milhões de faturamento. Como resultado dos novos direcionamentos, o Movimento finalizou o ano de 2018 com 805 empresas juniores e 27 federações, ganhando representatividade em todo o Brasil. No que diz respeito a projetos e faturamento, foi atingida a marca de R\$ 29 milhões. Ou seja, além do impacto positivo na formação dos graduandos, o MEJ ainda representa interessante incremento à economia (Veiga, 2019, p.1). Reforçamos que as EJ agregam valor à IES em que está inserida, à comunidade ao seu redor e aos alunos membros, visto que o foco é o desenvolvimento de um empreendedorismo cidadão implicado com o meio em que está alocada, o que por consequência, alcança, objetiva e subjetivamente, o desenvolvimento de indivíduos mais familiarizados com o mundo empresarial, mais autônomos sobre tomadas de decisão profissional e pessoal, mais seguros diante da competitividade do mercado de trabalho, tendo em mente a autoeficácia e a autoconfiança adquiridos a partir das vivências (Cruz, 2016).

Os cursos de graduação em nível superior têm a possibilidade de trazer, encorajar e incentivar seus alunos a construir e participarem de Empresas Juniores. Isto não é diferente na graduação em Psicologia. As primeiras EJs de Psicologia no Brasil contam com mais de 25 anos de história (Peres, Carvalho & Hashimoto, 2004) e contribuíram para o cenário atual, visto que hoje há um desenvolvimento crescente de EJs ligadas ao curso. É importante compreender

que as empresas podem ser mistas e unir mais de um curso de atuação (Psicologia, Administração, Relações Internacionais podem coexistir na mesma EJ, por exemplo). Inclusive, em 2012, 42% das EJs no país estavam vinculadas a mais de um curso simultaneamente (Brasil Jr, 2012 apud Peixoto, 2014), o que proporciona um aprendizado interdisciplinar, extremamente necessário atualmente no mercado de trabalho. Peixoto (2014) traz o dado de que 87,4% das EJs federadas em 2012 eram vinculadas a instituições públicas, o que remete ao fato de que o ambiente público, diverso e democrático possibilita a tomada de iniciativa relacionada à construção da EJ. Ao tratar das EJs de Psicologia, o autor traz a relação direta estabelecida com a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e, em seu ponto de vista, tal direcionamento estreita a possibilidade da atuação dos empresários juniores, mas nas empresas que possibilitam a participação de alunos de outras áreas de conhecimento, esta seria uma possibilidade de crescimento pessoal e profissional pelo diálogo e efetiva ação interdisciplinar já na graduação (Peixoto, 2014)

O autor também expõe a dificuldade encontrada pelas EJs de Psicologia em firmarem campo e se fortalecerem enquanto instituição - entendendo a forte relação com a Psicologia Organizacional e do Trabalho - visto que é uma área a qual muitos profissionais resistem por associarem a defesa unicamente mercadológica em detrimento do recurso humano, como no exposto:

[...] considero que, para compreensão adequada dos problemas enfrentados pelas EJs, precisamos abordar essa questão na perspectiva de um movimento mais amplo de resistência à nossa subárea, que tem longas raízes históricas (p. ex. Codo, 1984). Essa resistência às vezes se manifesta em nome de uma suposta atuação crítica do profissional de psicologia ou, ainda, em nome da realização de um projeto ético-político (CFP, 2013, p.15) que seria incompatível com a atuação em POT. Nesses casos, ela (a POT) tem sido tradicionalmente associada à defesa dos interesses do capital em detrimento de abordagens que teriam seu foco no bem-estar e na saúde mental do trabalhador (Mehry-Silva, 2008)". (Peixoto, 2014, p. 468)

Sendo assim, fazem-se necessárias ampliações conceituais dentro da psicologia que visem explorar as diferentes dimensões da Psicologia Organizacional e do Trabalho com o objetivo de reorientar, nos profissionais, sua compreensão da área, possibilitando o entendimento de que esta tem potencial de promoção de saúde no contexto em que os trabalhadores atuam.

A partir do exposto, é possível considerar que o cenário da formação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no Brasil ainda tem um caminho a percorrer no que se refere a experiências durante a graduação. A possibilidade de atuação numa Empresa Júnior é bastante valiosa, no entanto, ainda sofre entraves que podem se relacionar à organização pedagógica do curso de graduação, ao corpo docente, à infraestrutura da IES e à aceitabilidade da área da Psicologia Organizacional e do Trabalho no imaginário dos alunos. Diante disso, faz-se necessário uma maior divulgação dos estudos relacionados a essa experiência, com o objetivo de explanar, na comunidade acadêmica, os benefícios do desenvolvimento de atividades nesse âmbito para a formação de um profissional de psicologia.

Referências

- Autuori, M. (2014). Uma história do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Bol. - Acad. Paul. Psicol. vol.34, n.86, pp. 7-23.
- Bettoni, E. M.; Silveira, E. X, & Silva, H. F. N. (2011). Práticas gerenciais em gestão do conhecimento: um estudo da aplicação em empresas juniores. Informação & Informação, 16(1), 72-87
- Campana, A. Empresa Júnior e Empresa Sênior: Entenda as diferenças. 2019. CPEJR <https://cpejr.com.br/empresa-junior-empresa-senior-entenda-as-diferencas>
- Cruz, K. C. (2016) Estágio em Empresa Júnior e carreiras de estudantes de Psicologia: das práticas do psicólogo às expectativas para o futuro profissional. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina.

Lei nº 13.267, de 6 de abril de 2016. (2016) Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. Presidência da República http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13267.htm

Lei Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. (2008) Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm

Lei Nº 4.119 de 27 de agosto de 1962. (1962) Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4119.htm

Machado, R. & Verde, P. R. (2015) DNA Júnior. Brasil Júnior. Confederação Brasileira de Empresas Juniores. <https://wp.ufpel.edu.br/crej/files/2012/09/DNAJu%CC%81nior-Livro-I-Conhecendo-o-MEJ.pdf>

Martins, C. M. (2020). Empreendedorismo universitário: Avaliação do perfil do Movimento Empresa Júnior em uma Instituição Federal de Ensino Superior na Amazônia. *Research, Society and Development*, v. 9(8), 16-27

Oliveira, J. M. & Ribeiro, F. S. (2013). A empresa júnior e a formação de empreendedores. In: Anais APROTEC 2013, Seminário Nacional de Parques Tecnológicos e Incubadoras de Empresas, 23, Recife. Brasília: ANPROTEC.

Peixoto, A. L. A. (2014) Empresas juniores de psicologia: capacitar, desenvolver e transformar. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, 14(4), 464-474

Peres, R. S.; Carvalho, A. M. R & Hashimoto, F. (2004) Empresa Júnior: integrando teorias e práticas em Psicologia. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, 4(2), 11-29

Veiga, L. (2019). Líderes que fazem: O espírito empreendedor do Movimento Empresa Júnior. *Repositório UFBA Entrevistas*, 1(1), 5-8

Zanelli, J. C. & Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho*, 466-491. Porto Alegre, RS: Artes Médicas

Ziliotto, D. M.. & Berti, A. R. (2012) A aprendizagem do aluno inserido em empresa júnior. *Revista Conexão UEPG*. 8(2), 210-217

---***---

Ribeiro de Souza, Josiane Teresinha

Josyribeiro4@gmail.com - Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

CACERÍA VERSUS CUIDADO EN LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD EN BRASIL: LA EMERGENCIA DE LAS METAS Y EL ENTRAMADO PRÁCTICO-AFECTIVO DEL TRABAJO

Resumen

El presente trabajo es parte de los resultados de una tesis doctoral realizada por medio de una etnografía afectiva binacional en la Atención Primaria de Salud (APS) de Brasil y Chile. El objetivo general de la tesis es: comprender como la implementación de políticas orientadas por el New Management Public (NMP) actúan sobre las prácticas afectivas propias del trabajo en APS y esta fue llevada a cabo en un centro de salud de la región metropolitana de São Paulo (Brasil) y una ciudad de la Región de Valparaíso (Chile), bajo criterios de inclusión y exclusión propuestos y aprobados por los comités de bioética del Instituto de Psicología de la Universidade de São Paulo (IP-USP) y de la Facultad de Filosofía y Educación de la PUCV). Esta ponencia busca dar cuenta de los primeros resultados respecto a la etnografía afectiva en el escenario brasileño, considerando la emergencia del debate respecto al financiamiento vinculado al cumplimiento de metas en la APS, lo que se instala desde la llegada del Previne Brasil en 2021.

Pensando el contexto general de ambos países, es imprescindible contextualizar que desde finales de los años 70 se han producido intensas transformaciones en la gestión pública las cuales estaban enmarcadas en lógicas manageriales y fueron difundidas por Organismos Internacionales bajo el argumento que al disminuir la administración estatal e incorporar a prestadores privados, muchas de las funciones pasarían a demostrar mejor desempeño. Con ello, el NMP generó impactos tanto en la estructuración de políticas, como de prácticas, evidenciando el uso de instrumentos de medición, evaluación de desempeño, control de la producción a través de prestación de cuentas, heterogeneidad contractual y, la rivalidad entre prestadores privados. Así, el derecho universal a la salud desde una perspectiva integral, igualitaria y equitativa, que considera a las determinaciones sociales en el proceso salud-enfermedad, pasó a dar lugar a un modelo que individualiza y reduce los sujetos y sus necesidades, limitando también el acceso a la salud en base al poder de compra en una lógica mercantil entre lo público y lo privado.

En este mismo contexto se empezó a promover la llamada Cobertura Universal de Salud (CUS), como alternativa para la ampliación del acceso a salud y que, mientras tanto, terminó por consolidar la participación de las empresas privadas en la salud, reduciendo el papel del Estado e incentivando la compra de seguros de salud, esto por medio de canastas de servicios que segmentan el acceso entre quienes pueden pagar más, menos o bien, quienes no pueden pagar. En Brasil estas canastas de servicios fueron especuladas en 2017 con la nomenclatura de Planos Populares de Saúde, reproduciendo una estrategia ya conocida desde la perspectiva empresarial y la cual es desarrollada hace décadas en el país vecino (Chile), lo que fragmenta el cuidado y lo orienta base a resultados, rompiendo con el cuidado integral y longitudinal, transformando el territorio en un indicador más. A contar de la PEC del Teto de Gastos y la publicación de la actual versión de la Política Nacional de Atenção Básica (PNAB, 2017), se fue instalando una serie de medidas que fragilizan la APS y amenazan en diseño de salud familiar y comunitaria hasta entonces llevada a cabo en Brasil. Asimismo, con la publicación del Previner Brasil (2019), el financiamiento de la APS pasa a estar condicionado al cumplimiento de metas, adscripción de usuarios/os y adhesión a programas específicos.

Este trabajo es parte de los resultados de una tesis doctoral, por lo que se presentará una viñeta correspondiente al trabajo de campo realizado en Brasil. Respeto al diseño metodológico la tesis que da origen a esta propuesta de trabajo se basa en el estilo de etnografía afectiva propuesto por Silvia Gherardi, en una perspectiva posthumanista y postcualitativa, en búsqueda a una simetría entre agentes humanos y no humanos, más allá del dualismo cuerpo-mente y la centralidad en la agencia del sujeto humano, destacando el lugar del afecto en las relaciones. Así, la teoría de la práctica – que antecede el diseño del estilo de la etnografía afectiva – se basa en una interdependencia entre sujeto-objeto, persona-mundo y, redes-sociedad, abandonando el cuestionamiento sobre qué es la práctica al dar espacio a la actuación de lo que hace la práctica. Existe, en esta perspectiva, un interés común entre los estudios de la práctica y los estudios del afecto, que es el cuerpo y el concepto de conocimiento encarnado, cuestionando qué se entiende por cuerpo y cómo va más allá de los cuerpos humanos. La relación afecto-cuerpo considera las intra-acciones en diferentes cuerpos, la forma en que se conectan en una práctica y adquieren agencia. Esta investigación basada en prácticas corporizadas pasa a ser considerada, entonces, como un estilo de investigación en el que el investigador está en relación con la capacidad de resonar y sintonizar afectivamente, en el que el cuerpo es un medio para investigar. Es en este camino que el afecto pasa a desempeñar un papel importante en los espacios de trabajo, pudiendo transformarlos en vehículo de transmisión de afectos.

La etnografía afectiva surge entonces como un estilo tanto de estar en el campo, como de analizar y escribir etnografía, asignando al cuerpo la capacidad de afectar y ser afectado en este proceso. Para ello, reconoce todas las materialidades, actores, agencias y/u otros elementos involucrados, así como sus movimientos con los datos y cómo los datos se mueven con/desde ellos. Esta propuesta teórica y metodológica considera tres elementos como centrales: el conocimiento corporeizado y la capacidad que tiene el cuerpo de experimentarse con otros; el lugar como flujo y proceso que siente y produce atmósferas afectivas; el afecto como posibilidad de actuación en la práctica etnográfica (esto en el trabajo de campo, el conocimiento corporal, en el análisis o la escritura).

En lo práctico, el trabajo de campo consistió en un estudio de caso de Brasil y uno de Chile, por medio de los cuales se llevó a cabo dos etnografías afectivas con duración de 4 meses en cada país. La investigadora se vinculó a un equipo de APS que actuaba bajo la lógica de rendición de cuentas y financiamiento base a las metas, utilizando tanto apuntes en el cuaderno de campo, como con el apoyo tecnológico y realización de entrevistas etnográficas para llevar a cabo la investigación. Para abordar los datos analíticamente se ha empleado la estrategia de buscar a los “datos que brillan”, de MacLure (2013), la cual pretende llegar a momentos cuyas velocidades e intensidades impulsan el pensamiento, así como pueden generar resonancias afectivas que luego permiten acceder a las prácticas, gestos, discursos, etc., de las/os trabajadoras/es (Gherardi et al., 2019; MacLure, 2010).

Los resultados considerados para esta ponencia tratan de una forma de presentar los datos de un trabajo etnográfico-afectivo a través de viñetas. En ese sentido, la viñeta sobre cacería versus cuidado en Atención Primaria de Salud evidencia el proceso de mercantilización de los servicios y la política de salud, desde una estrategia managerial que pone en disputa la calidad y cantidad en la relación profesional-pacientes. Las escenas que constituyen la viñeta revelan la ascensión del financiamiento por metas, ambientación de los servicios de salud y, heterogeneidad en las contrataciones de profesional por sobre una salud primaria y familiar que priorizaba -en su origen latinoamericano- el vínculo, el financiamiento total como garantía de acceso universal, bien como la continuidad del cuidado y el compromiso con concursos públicos que garantizaban la permanencia de los profesionales de salud en el servicio, además de ofrecer beneficios respecto a condiciones laborales.

Al mismo tiempo, el diseño y oferta de salud ha sustituido los verbos como el ‘conocer’ y ‘cuidar’ por el ‘cumplir’ y el ‘ganar’, en una lógica que individualiza y banaliza el otro (paciente). Además, la viñeta convoca a una reflexión respecto al ensamblaje resultante de estas prácticas en el mismo cuerpo de las y los trabajadores, levantando como tema para debate un análisis interseccional entre raza, género y clase que atraviesa la constitución y el cotidiano del trabajo en Atención Primaria de Salud, desde quienes ocupan el lugar de técnicos y profesionales de nivel superior, hasta quienes buscan el servicio por atención. Ese dialogo, en Brasil, es aún más urgente debido a la contingencia política-sanitaria enfrentada desde el 2015 con el congelamiento de gastos en salud. El imperativo de la necropolítica ha facilitado el espacio para el desarrollo y expansión de una política pública en Atención Primaria en Salud que reproduce el diseño managerial, apartado el territorio y las determinaciones sociales en salud de la población e insertando un modo de actuar que reproduce imperativos empresariales, como se puede ver en el siguiente fragmento: “Ele não vai deixar um paciente sem o olhar dele, porque ele tem que ter produção. Então se chega um paciente no curativo e o técnico me chama para mim avaliar, eu tenho que correr porque eu tenho que avaliar e gera a produção para mim, né?”.

Referencias

- Gherardi, S. (2019). How to conduct a practice-based study: Problems and methods, second edition. *How to Conduct a Practice-Based Study: Problems and Methods, Second Edition, January*, 1–314. <https://doi.org/10.4337/9781788973564>
- Gherardi, S. (2019). *How to Conduct a Practice: Based Study* (2ª ed.). Edward Elgar Pub.
- Gherardi, S. (2019). Theorizing affective ethnography for organization studies. *Organization*, 26(6), 741–760. <https://doi.org/10.1177/1350508418805285>
- MacLure, M. (2010). The offence of theory. *Journal of Education Policy*, 25(2), 277–286. <https://doi.org/10.1080/02680930903462316>
- MacLure, M. (2013). Researching without representation? Language and materiality in post-qualitative methodology. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 26(6), 658–667. <https://doi.org/10.1080/09518398.2013.788755>
- Ministério da Saúde. (2019). Portaria No 2.979, de 12 de novembro de 2019. <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.979-de-12-de-novembro-de-2019-227652180>
- Ministério da Saúde. (2017). Portaria No 2.436, de 21 de setembro de 2017. https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/prt2436_22_09_2017.html

---***---

Rodrigues Quintino, Geison - Coeli da Silveira, Regina - Vinicius Barbosa, Marcus - Marques de Oliveira, Valéria - Fernandes, Margareth

jcgeison@hotmail.com - Faculdade Sul Fluminense, Brasil

profregina_coeli@yahoo.com.br - Centro Universitário Geraldo di Biase, Brasil

marcus.barbosa1979@gmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

valeriamarques@ufrj.br - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

fernandesmeg@gmail.com - Universidade de Vassouras, Brasil

UM ESTUDO EXPLORATÓRIO SOBRE AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM E EXAME CLASSIFICATÓRIO NA PERSPECTIVA DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO

Resumo

O presente ensaio busca refletir sobre o processo avaliativo, a percepção do avaliador docente e do avaliador institucional no decorrer do processo de ensino e aprendizagem. Quando tratamos dos temas avaliar, aprender, examinar e classificar, estamos invocando temas bastante complexos, onde os profissionais da educação por vezes tratam estes atos avaliativos na mesma proporção no meio acadêmico, e é exatamente por esta suposta similaridade avaliativa acontecer que se torna necessário a abordagem do tema aqui proposto.

O tema apresentado, atualmente vem se destacando e chamando a atenção de grandes pesquisadores educacionais contemporâneos. Isso se dá em função de existirem várias vertentes pedagógicas avaliativas exploradas na contemporaneidade. Dentre essas várias vertentes, destacaremos a revolução no sistema educacional, e nos sistemas avaliativos, pois uma parte interessante dessas mudanças vem amparada pela revolução tecnológica na educação. Existe uma tendência exploratória quanto ao tema avaliação da aprendizagem e exame classificatório, que vem sendo discutida por alguns pesquisadores educacionais focados nesse movimento de atualizações pedagógicas. Diante de tantos nobres pesquisadores, destacaremos alguns nomes que tratam do tema em questão, de forma bastante relevante, analisaremos conceitos defendidos por Hoffmann (1991), Foucault (2009), Luckesi (2005, 2011, 2019) entre outros pensadores que abordam o tema de forma bastante afim.

Primariamente iremos trazer uma reflexão sobre os exames classificatórios, que são métodos utilizados de forma regular dentro do contexto social e dentro do sistema de ensino aprendizagem educacional. Objetivamente com intuito de racionalidade, destacaremos abaixo um breve conceito examinatório bastante peculiar do autor Foucault, onde ele contextualiza que:

[...] a escola torna-se uma espécie de aparelho de exame ininterrupto que acompanha em todo o seu comprimento a operação do ensino [...], trata-se cada vez mais de uma comparação perpétua de cada um com todos, que permite ao mesmo tempo medir e sancionar (Foucault 2009, p. 178).

No texto supracitado, Foucault racionaliza o exame classificatório como sendo uma comparação injusta de cada indivíduo por todos, subtraindo desta a personalidade subjetiva de cada ser, nesta feita, mitigando sua individualidade frente ao exame aplicado.

A análise do tema avaliar e examinar é bastante relevante, por consequência deveria ter uma melhor percepção pedagógica avaliativa nas instituições de ensino, onde também deveria haver uma maior interação com os profissionais que elaboram estas avaliações. Mas, é importante frisar que não é só a classe institucional que está interessada na melhoria da modalidade avaliativa, há também interesse dos órgãos governamentais reguladores ligados a base educacional. Dentre estes órgãos reguladores por exemplo destacamos o Conselho Nacional de Educação (CNE), e o Ministério da Educação e Cultura (MEC), que através de suas

diretrizes pretendem alinhar e padronizar a modalidade de educação avaliativa nas instituições no Brasil. Por este motivo o Ministério da Educação e Cultura (MEC), vem buscando desde o ano de 1996, através da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDBE), padronizar o perfil dos profissionais docentes da educação superior, desenvolvendo através desta lei requisitos mínimo para que estes docentes lecionem nesta modalidade de ensino superior em conformidade com as suas normas. Esta postura adotada pelo governo brasileiro tende a beneficiar de forma eficaz o sistema pedagógico avaliativo no Brasil.

De acordo com a atual legislação, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDBE), lei 9394/96 (Brasil, 1996), para ingresso na docência do ensino superior é necessário ter uma especialização *latu sensu*, como requisito básico necessário, porém nem todas as especializações (*latu sensu*) e nem todas as pós-graduações (*Stricto sensu*) possuem em seu currículo disciplinar as devidas disciplinas didático-pedagógicas, que são necessárias para uma boa formação docente de nível superior, dessa forma a ausência de algumas disciplinas didáticas-pedagógicas acabam afetando negativamente a forma em que estes profissionais docentes lecionam e também avaliam nessas instituições de ensino superior (IES).

Para a grande maioria destes profissionais e para as instituições de ensino, o ato de examinar e o ato de avaliar praticamente são a mesma ferramenta avaliativa, e conseqüentemente apresentam o mesmo resultado de avaliação, mais quando apreciamos estes resultados, entendemos que a equidade dos resultados obtidos é algo muito pouco provável. Por este motivo neste artigo, será explorado as relevantes diferenças entre a proposta de avaliar e a proposta de examinar.

De acordo com o contexto histórico, a avaliação da aprendizagem é uma ferramenta bastante recente, sua prática se deu somente por volta de 1930 com a proposta conceitual avaliativa de Ralph W. Tyler (1977), foi a partir deste conceito formado por Tyler que se começou a pensar em avaliação da aprendizagem, buscando assim, sua compreensão e seus fundamentos de forma prática. O nome dado a avaliação da aprendizagem, foi atribuído por Ralf Tyler a partir da década de 30, está mudança se deu a fim de suavizar a forte nomenclatura atribuída aos exames classificatórios, porém as práticas vinculadas a provas e exames continuaram a ser as mesmas, efetivamente as práticas mantiveram inalteradas. Contemporaneamente alguns autores têm uma outra visão sobre o tema, para Luckesi o ato de avaliar, ainda é um pouco mais antigo, tendo início por volta do século XVI, conforme ele mesmo define em sua obra:

A prática de provas/exames escolares que conhecemos hoje tem sua origem na escola moderna, que se sistematizou a partir dos séculos XVI e XVII, com a cristalização da sociedade burguesa. As pedagogias jesuíticas (séc. XVI), comeniana (séc. XVII), lassalista (fins do século XVII e inícios do XVIII) são expressões das experiências pedagógicas desse período e sistematizadoras do modo de agir com provas/exames. (LUCKESI 2005, p. 169)

Porém, falando historicamente sobre as avaliações os exames, a literatura nos mostra que os exames classificatórios é um tema bastante complexo, e conseqüentemente a suas teorias são um tanto mais longas, se destacando a sua relevância no meado dos séculos XVI e XVII. Tyler (1977).

De acordo com o conceito do autor Luckesi, os exames classificatórios eram de cunho social, ou seja, os exames eram muito utilizados na cultura antiga para selecionar pessoas, Luckesi (2005). Isso se deu em um contexto social que exigia uma seletividade bastante específica, por exemplo, era muito comum utilizar exames para a seletividade de trabalhadores, soldados e funcionários, assim o exame classificatório firmou-se como ferramenta na cultura seletiva social daquele período, e a partir deste momento o exame classificatório foi amplamente desenvolvido pelos órgãos disciplinadores daquele tempo.

A partir de então, estes processos classificatórios iniciais se evoluíram, receberam um novo formato e passaram a ser chamados de processos avaliativos. Com a evolução da nomenclatura dos exames classificatórios para os modelos avaliativos atuais, criou-se os conceitos de: Avaliação Somativa ou Somatória, que são a base da avaliação, onde nestes processos se busca a classificação dos indivíduos através da mensuração, ou seja, por números, essas técnicas são utilizadas nas escolas regulares de educação, e também em

instituições. Luckesi preconiza que classificar é formalizar registro expresso por meios de nota, onde firma-se uma ideia central, de quem aprende o conteúdo ensinado avança para uma próxima fase e quem não aprende o conteúdo proposto é reprovado, ou seja, o educando não é apto, ele se apresenta apenas como um desclassificado no processo de ensino e aprendizagem (Luckesi, 2005).

Historicamente entende-se que houve uma suposta evolução dos exames classificatórios para os atuais modelos de avaliação da aprendizagem. Porém, é bastante complexo identificar se nas instituições de ensino superior são praticados exames classificatórios, ou são praticadas avaliações da aprendizagem.

Para tanto, será optado como metodologia de pesquisa, a pesquisa exploratória, sendo está praticada em livros, artigos científicos e internet, como forma de obtenção de conteúdo para o corpus deste artigo. Olhando para trás, evoluímos na discussão sobre avaliação, mas muito há de ser feito para aplicar as reflexões e evoluções conceituais para modificação da prática.

Referências

Brasil. (1996). Lei de Diretrizes e Bases da Educação LDBE - Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996

Foucault, M. (2009). *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Tradução Raquel Ramalhe. 36. ed. Petrópolis: Vozes.

Hofmann, J. M. L. (1991). *Avaliação mitos & desafio: uma perspectiva construtivista*. Porto Alegre: Mediação.

Luckesi, C. C. (2005). *Avaliação da Aprendizagem na Escola: Reelaborando Conceitos e Recriando a Prática*, Ed. Malabares Comunicação e Eventos, 2005.

Luckesi, C. C. (2011). *Avaliação da Aprendizagem: Componente do ato pedagógico*. SP: Cortez.

Luckesi, C. C. (2019)., Blog, Maio de 2019, Avaliação em Educação. Disponível em: <http://luckesi.blogspot.com/>. Acesso em: 11/02/2020

Tyler, R. W. *Princípios básicos de currículo e ensino*. Porto Alegre: Globo, 1977.

---***---

San Emeterio, César Pablo

cesar.san.emeterio@unc.edu.ar - Facultad de Ciencias Económicas / Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

PROCESOS DE APRENDIZAJE DE LENGUAJES ADMINISTRATIVOS EN LAS ORGANIZACIONES

Resumen

El presente resumen es producto de la investigación realizada en el ámbito de la Facultad de Psicología y el Instituto de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas, donde el objetivo fue investigar la construcción semiótica de los lenguajes administrativos y la apropiación subjetiva de los mismos, tanto en el nivel individual como en el nivel del colectivo humano que opera una organización. El proyecto guarda continuidad con la línea de investigación que venimos desarrollando desde hace más de una década, la cual consiste en postular el concepto de saber cómo pilar central de nuestra construcción, en tanto el saber se puede construir como un objeto material pesquisable en un proceso de investigación. Entonces, tomando el saber en su faz dinámica, afirmamos que los saberes organizacionales producen espacios organizacionales contingentes, operados por el nivel subjetivo de las organizaciones, y donde partimos de un concepto de sujeto complejo no asimilable al sujeto cognitivo racional, donde el mismo opera saberes conceptuales y corporales, saberes que se articulan ergonómicamente en la dinámica operacional de saberes administrativos formalizados que se tornan operativos mediante un complejo proceso de apropiación individual y colectiva de los

mismos, en tanto los saberes explícitos deben transformarse en saberes organizacionales efectivos para que los mismos sean productivos.

En el proceso investigativo hemos discriminado inicialmente las principales características de los lenguajes administrativos, determinando que los mismos son explícitos, prescriben operaciones mediante sentencias lingüísticas, matemáticas o gráficas, formalizan secuencias de procesos organizacionales, presentan de manera explícita o implícita un concepto de sujeto, pretenden imponer su racionalidad al operador de dicho lenguaje, presuponen un proceso de aprendizaje y asimilación, requieren de un proceso de operacionalización en procesos organizacionales reales por parte del conjunto de sujetos que trabajan, confrontan dialécticamente con otros saberes propios de los sujetos y colectivos de trabajo, y presentan una dinámica política compleja entre quienes los diseñan, quienes los operacionalizan y quienes los imponen mediante el sistema de autoridad.

En nuestro proceso de investigación hemos discriminado diferentes procesos de apropiación de los lenguajes administrativos formales, los que indican un proceso complejo donde se articulan procesos de aprendizaje individual y colectivo, y donde dicho aprendizaje supone procesos activos y de apropiación y resignificación de dichos lenguajes para tornarlos operativos. En este trabajo proponemos un resumen de dichos procesos: a) partimos de la afirmación de que para que el lenguaje administrativo pueda transformarse en operaciones, en primer lugar debe producirse un proceso de comprensión intelectual de dicho lenguaje, lo cual implica que quienes lo vayan a aprender deben tener las competencias intelectuales específicas para poder acceder a dicha comprensión en el marco de la existencia de diferentes competencias cognitivas, b) por otro lado quienes asimilen intelectualmente los lenguajes administrativos deben ser capaces de traducir el lenguaje administrativo a procesos operacionales concretos y contextuales, por cuanto ninguna formalización puede prever de manera completa el marco de actuación de los saberes que portan los lenguajes administrativos, lo cual supone una adaptación técnica y situada de dichos saberes, c) quienes asimilan los lenguajes administrativos, como paso asociado al paso descrito anteriormente, deben realizar procesos de adaptación de dicho lenguaje administrativo a los procesos administrativos existentes, lo cual implica la creación de nuevos saberes operacionales y las operaciones de desecho de saberes operacionales previos, problema complejo en tanto el sujeto que opera saberes organizaciones no sólo asimila intelectualmente saberes, sino que se identifica con dichos saberes de manera subjetiva y corporal (el sujeto es los saberes que opera desde nuestro marco conceptual), por lo que todo cambio implica un cambio subjetivo profundo, d) hay que considerar que a los puntos anteriores no todos los sujetos los pueden realizar, por lo en las organizaciones en general son algunos sujetos quienes realizan los procesos descritos, para luego transmitirlos en situaciones prácticas al resto de los trabajadores (el concepto de socialización según Nonaka y Takeuchi), e) por otro lado, en el proceso de asimilación y operación de lenguajes administrativos, necesariamente se produce una percepción valorativa del lenguaje administrativo a operacionalizar, donde influye de manera importante el cómo fue desarrollado (participación, inducción, sistemas de recompensas, sistemas de sanción), f) en todo proceso de operacionalización de lenguajes administrativos existe una construcción negociada de acuerdos colectivos de trabajo horizontales y verticales (diferenciales de acuerdo al nivel escalar) respecto al saber que efectivamente trabajará produciendo los procesos organizacionales, g) por otro lado, para que el saber realmente opere en los procesos organizacionales, se debe producir una transformación y traducción del lenguaje administrativo en tanto saber, en otro saber internalizado corporalmente, lo cual supone complejos procesos de aprendizaje que implican el dominio corporal y contextual en dicho proceso, no identificable al proceso intelectual consciente y explícito de los procesos de aprendizaje habitualmente reconocibles, h) además el proceso anterior se debe producir simultáneamente con el saber de procesos compartido operacionalmente por el colectivo de trabajo, ya que los saberes operados deben conformar un sistema de actividad colectivo que debe funcionar coordinadamente, lo cual implica el trabajo de una inteligencia colectivamente conformada, i) por último, se debe producir una adecuación contextual y situacional permanente por parte del colectivo de trabajo, lo que implica la operación actual y simultánea de dos saberes: 1) saber acerca de la situación, 2) saber acerca de la adaptación situacional del saber organizacional.

- Deben existir competencias: cognitivas abstractas, de traducción de saberes, de imitación corporal de saberes (sujetos que no aprenden a partir de lenguajes formales), de incorporación de saberes a la propia subjetividad (sujetos que conceptualizan pero que no pueden construir operaciones), negociación, operacionalización colectiva (coordinación).
- Implican consecuencias para el diseño de los lenguajes administrativos, los planes de formación y los procesos de operacionalización.
- Los saberes organizacionales son saberes visibles/invisibles que son producto de la dialéctica entre los lenguajes administrativos y los procesos de apropiación/transformación subjetiva/colectiva de dichos lenguajes. Estos saberes organizacionales (apuntamos que el concepto de cultura organizacional es insuficiente para conceptualizar la problemática planteada) sólo pueden reconstruirse en un nivel formal mediante procesos de investigación (académicos u organizacionales) que los transformen en saberes objetivos, aunque dicha objetivación implicará una modificación de dichos saberes y una reconstrucción incompleta, ya que dichos saberes implican de manera indisoluble la dinámica corporal, es decir, la operación del cuerpo en una situación y contexto temporal específico, donde dicho cuerpo opera en una interfaz compleja de secuencias operacionales que se efectúan en un espacio construido tridimensionalmente a partir del cuerpo especular imaginario en un colectivo socialmente construido, donde la actuación corporal se produce y se significa.

Referencias

- Argyris, C. (1974). *Aprendizaje organizacional y teoría de la acción*. Addison Wesley. Wilmington.
- Bachelard, G. (1984). *La formación del espíritu científico*. Siglo XXI. Buenos Aires.
- Benveniste, É. ([1974] 2004). *Problemas de lingüística general II*. Siglo XXI. México.
- Chaklin, S. y Lave, J. (compiladores) (1996). *Estudiar las prácticas*. Perspectivas sobre actividad y contexto. Amorrortu. Buenos Aires.
- Clegg, S.; Hardy, C.; Lawrence, T. & Nord, W. (Editores) (2006). *The Sage Handbook of Organizations Studies. Segunda Edición*. Sage Publications. London.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. PIETTE/CONICET. Buenos Aires.
- Fernández Méndez, M. & San Emeterio, C. (2017). "El lenguaje como tecnología: diseño, traducción, operación y reconfiguración de saberes". *Actas 13º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- Grant, D.; Hardy, C.; Oswick, C. & Putnam, L. (Eds.) (2004). *The Sage handbook of organizational discourse*. Sage Publications. London.
- Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C.; Baptista Lucio, P. (1997). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill. Bogotá.
- Kerbrat-Orecchioni, C. (1997). La enunciación. *De la subjetividad en el lenguaje*. Edicial. Buenos Aires.
- Lotman, I. (1996). *La semiosfera I*. Semiótica de la cultura y del texto. Ediciones Cátedra. Madrid.
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Universidad Iberoamericana. México.
- Mintzberg, H. (1993a). *La estructuración de las organizaciones*. Ediciones Ariel. Barcelona.
- Mintzberg, H. & Quinn, J. (Eds) (1993b). *El proceso estratégico. Conceptos, contextos y casos*. Prentice. México.
- Pacheco, R. & San Emeterio, C. (2015). "Saberes de base en la producción del fenómeno organizacional". *Revista Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología*. Vol. 2, N°1, 220-239.
- Ragin, C. (2007). *La construcción de la investigación social. Introducción a los métodos y su diversidad*. Siglo del Hombre Editores. Bogotá.

San Emeterio, C. (2013). "Automatismos corporales y automatismos tecnológicos en el marco del debate por el futuro del trabajo humano". *Actas del 11º Congreso Nacional de Estudios del trabajo*. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires.

San Emeterio, C. (2014). "La delimitación contingente del espacio organizacional basada en procesos de saber". *Revista Contaduría y Administración*, 59(2), pp. 41–63. ISSN: 0186-1042. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Simon, H. (1984). *El comportamiento administrativo*. Buenos Aires: Aguilar.

Valles, M. (2003). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Reflexión metodológica y práctica profesional. Madrid. Editorial Síntesis.

---***---

Sandall, Hugo

hugo@evolua.co - Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Brasil / Evolua

DIVERSIDADE E ENGAJAMENTO SOCIAL ENTRE PROFISSIONAIS DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO - REVELAÇÕES DO CENSO DA PSICOLOGIA BRASILEIRA

Resumo

Diferenças de raça, gênero, orientação sexual, funcionalidade do corpo (deficiência), faixas etárias caracterizam a identidade populacional brasileira em sua diversidade. Entretanto, falar de diversidade vai além uma vez que engloba a narrativa cultural produtora de subjetividades advindas de categorizações construídas como marcadores sociais de tais diferenças. Essas categorizações ultrapassam uma segmentação fenotípica, uma vez que retratam um sistema de forças e representações simbólicas que se materializam em abertura ou fechamento de oportunidades de trabalho, de respeito social e de exercício dos direitos.

Concebido como uma grande bússola para o Sistema Conselhos (Conselho Federal de Psicologia e 23 Conselhos Regionais), o CensoPsi possui o propósito inspirar políticas baseadas em um conhecimento profundo sobre a realidade, os desafios e as mudanças profissionais de maneira concreta. Ao verificar aspectos da diversidade dos psicólogos, o CensoPsi oportunizou ponderações acerca do impacto de condições das pessoas sobre o acesso e exercício da profissão. Em um primeiro momento, os dados estimularam reflexões sobre distorções entre os participantes e a população brasileira que revelavam barreiras invisíveis que grupos minorizados enfrentam para se fazer representar em nossa profissão.

Um segundo momento, inaugurado pelo presente trabalho, avança as reflexões ao comparar indicadores de inclusão e diversidade entre psicólogos e o grupo cujas práticas se enquadram no que entendemos como Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Assim, o presente trabalho teve como objetivo ponderar acerca das proporções de marcadores de diversidade em profissionais que trabalham como psicólogos além de compará-las o subgrupo composto por aqueles que desempenham atividades alinhadas com a POT, ainda que combinada com outras formas de atuação.

Esse levantamento fez emergir reflexões acerca da composição do grupo que atua na área bem como revelou eventuais barreiras invisíveis que podem estar presentes na escolha profissional. Um terceiro elemento se voltou a um aspecto complementar da atuação profissional: o engajamento social, entendido aqui como a busca de contribuir ativamente para a correção de distorções no cenário profissional devido às barreiras mencionadas. Enfim, o presente trabalho busca salientar a composição do grupo de profissionais da Psicologia Organizacional e do Trabalho em função de diversos marcadores de diversidade bem como apresentar em que grau tais profissionais se empenham em prol da inclusão em suas esferas de atuação.

O Censo Psi contou com 20.207 participantes procedentes de todas as regionais do sistema conselhos, cujas amostras apresentaram elevados graus de confiança. Os dados foram coletados em ondas entre 6/10/2021 a 6/3/2022. Após a finalização da coleta, a base de dados sofreu uma limpeza que envolveu procedimentos variados entre categorização de questões de resposta livre (outros, especifique), cálculos simples e combinações. Esses procedimentos geraram a base de dados disponibilizada aos 53 autores dos diversos capítulos dos dois volumes descritivos publicados pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) em colaboração com a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT).

As análises que seguem descrevem achados sobre dois recortes progressivos produzidos sobre a base original. Ele compara dados de respondentes que informaram estarem atualmente trabalhando, que em seus trabalhos desempenham atividades que envolvem práticas da Psicologia (N = 17.176) com a parcela dessa amostra (12,1%; N = 2.078) que engloba aqueles que atuam na POT. Assim, a presente apresentação vai se debruçar sobre marcadores de diversidade social de psicólogos atuantes na profissão e salientar características do subgrupo compostos por profissionais que atuam na POT. Optamos, no presente trabalho, por não limitar a subamostra aos profissionais que relataram atuar exclusivamente na POT (2,8%; N = 477). Essa escolha foi feita em função da revelação do CensoPsi de que uma considerável maioria (58,7%; = 10.086) integra áreas de modo que se trata de prática corrente na profissão.

Em relação ao gênero, 13.636 profissionais (79,4%) de uma amostra de 17.176 identificam-se com o gênero feminino configurando uma proporção 1,4pp maior que os 78,0% (1.621) que atuam em POT. O CensoPsi ofereceu uma alternativa não-binária, indicada por 128 participantes (0,7%) 0,1pp superior aos 12 que atuam em POT (0,6%). Um total de 16.766 participantes (97,6%) descreveram-se como cisgêneros, em proporção bastante próxima dos profissionais de POT (N = 2.026; 97,5%).

Quanto à orientação sexual, 83,9% (14.268) de 16.998 participantes descreveram-se como heterossexuais, uma proporção próxima de 3pp menor do que os que atuam em POT (1.776; 86,6%). Entre os respondentes que se descreveram não-heterossexuais, 1.350 (7,9%) identificaram-se como homossexuais; 1.210 (7,1%) bissexuais; 122 (0,7%) pansexuais; e 48 (0,3%) assexuais. Tais proporções representam, entre os que atuam em POT, respectivamente 155 homossexuais (7,6%); 107 bissexuais (5,2%); 9 pansexuais (0,4%), e 4 assexuais (0,2%).

As proporções de raças declaradas correspondem a 65,4% (11.165) brancos; 25,1% (4.280) pardos; 8,1% (1.380) pretos; 1,2% (204) amarelos; e 0,3% (45) indígenas. Entre os que atuam em POT, 67,3% (1.388) relataram raça branca; 24,4% (504) raça parda; 7,0% (145) raça preta; 1,1% (22) raça amarela; e 0,1% (3) raça indígena.

Em relação a idade, em uma amostra de 17.134 participantes, 50,3% (8.615) relataram ter menos de 40 anos. Paralelamente, na amostra de profissionais de POT, a proporção encontrada foi de 47,0% (976). A situação civil revelou 9.690 (56,4%) participantes coabitando na amostra de 17.176 participantes contra 1.229 (59,1%) na mesma categoria.

Quanto à funcionalidade, 794 (5,0%) de 15.883 respondentes relataram possuírem pelo menos uma deficiência. Na amostra de POT, a proporção foi um pouco mais elevada com 84 participantes (4,4%). Nos dois grupos, as deficiências mais frequentes foram a visual (42,8% e 43,8%, respectivamente) e a física (22,2% e 23,6%).

Os relatos dos participantes acerca de iniciativas relacionadas aos direitos humanos são numerosos. Os participantes indicaram suas formas de engajamento em afirmação de grupos, com maior destaque para gênero, seguido de funcionalidade, raça e, por fim, LGBTQIA+. E as formas mais frequentes de atuação foram “assisti palestras, lives e eventos focados no tema” (variando de 76,1 a 94,1% para psicólogos em atividade e 74,3 a 90,2% para profissionais de POT) e “usei ferramentas online” (67,1 a 80,1%, paa o grupo geral e 61,3 a 73,3% para POT). Menos frequentes porém ainda assim em proporções consideráveis são as formas de engajamento mais aplicadas como: (a) 37,7 a 54,3% (psicólogos) e 35,5 a 54,5% (POT) para “engajei-me em coletivos e iniciativas no tema”; (b) 37,9 a 53,5% (psicólogos) e 33,8 a 50,7% (POT) para “dediquei tempo (organizando, mobilizando pessoas etc)”; e (c) 34,3 e 41,7%

(psicólogos) e 32,6 a 39,0% (POT) para “doei parte de minhas horas de trabalho para um grupo/organização que trata de justiça ou desigualdade no tema”.

Comparados com o grupo em atividade, psicólogos organizacionais e do trabalho são um pouco mais jovens, são mais heterossexuais e mais brancos. Entretanto, as frequências e respectivas proporções encontradas para variados marcadores de diversidade não apresentaram importantes contrastes quando se compara os achados de psicólogos em atividade com aqueles cujas atividades envolvem POT. Em função desses achados, não se pode dizer que a POT requer atenção diferenciada. No entanto, os achados apontam a necessidade de intervenções na psicologia desde a entrada para que as oportunidades sejam mais inclusivas.

---***---

Sartori, Suyay - Rosso, Octavio

suyaysartori@gmail.com - Empresa Provincial de Energía de Córdoba, Argentina
octaviorosso@gmail.com - Empresa Provincial de Energía de Córdoba, Argentina

INCORPORACIÓN DE PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES EN UNA EMPRESA PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA: EL DESAFÍO DE LA CONSTRUCCIÓN DEL ROL DEL PSICÓLOGO DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES

Resumen

La puesta en práctica de nuestro rol profesional nos enfrenta no solo a las dimensiones teóricas vistas durante la carrera, sino también con una serie de realidades esperadas e inesperadas, imaginadas y completamente novedosas. El poder construir una identidad profesional que aúne la gran variabilidad de aspectos puestos en juego es un desafío que integra lo aprendido, lo a aprender y lo propio de cada sujeto profesional que va atravesando este camino.

Como equipo de profesionales psicólogos insertos en el mundo del trabajo, hace más de 20 años, hemos transitado por variadas situaciones, hemos sorteado innumerables obstáculos y adquirido aprendizajes de mucho valor que hicieron que con el paso del tiempo nuestra modalidad de trabajo fuera adquiriendo sus especificidades, dándole a nuestro equipo del Área Centro Preventivo de Salud Ocupacional de EPEC un carácter propio que aúna la trayectoria de cada profesional que la conforma moldeándose en un contexto específico: el de una empresa estatal autogestionada de servicios públicos de la Provincia de Córdoba.

Es en este marco que en el seno del equipo surge la inquietud de salir fuera de los márgenes de la empresa y comenzar a compartir nuestra experiencia con otros profesionales vinculados al ejercicio del rol del psicólogo en el mundo del trabajo. Posibilitando esto también, ampliar nuestra mirada, abrir nuevos interrogantes y oportunidades de accionar profesional. Fueron diversos los lugares y las acciones emprendidas, y así comienza en el año 2015 la apertura del espacio del CePSO al Programa de Practicas Supervisadas Pre-profesionales de la carrera de Licenciatura en Psicología.

Así como nuestro propio desempeño profesional, la experiencia de las Prácticas fue cambiando a lo largo de los años, iniciando con estudiantes de la UNC y logrando en el transcurso del tiempo incorporar también las universidades Católica y Siglo XXI. Hoy, aun sorteando las vicisitudes propias del ámbito público y habiendo atravesado la Pandemia con sus propios desafíos para el mundo del trabajo y la enseñanza, nos encontramos con una estructura más acabada y firme, una organización en la dinámica del trabajo diario que incorpora la presencia activa de estudiantes curiosos, inquietos y poseedores de renovación.

Posterior a la reunión y coordinación con referentes institucionales de las 3 Universidades y el proceso de selección de estudiantes que cada una aplica internamente, comienzan a asistir a

nuestro lugar de trabajo y acompañar activamente todas las acciones profesionales que se llevan a cabo, tales como:

- Diagnósticos organizacionales.
- Descripción, análisis y diseño de puestos.
- Entrevistas de habilitación para trabajos de alto riesgo.
- Acompañamiento a los profesionales en consultorio en atención de los trabajadores/as con licencias por salud mental.
- Estrategias y métodos de capacitación y motivación.
- Talleres de sensibilización al personal de la empresa.
- Entrevistas de recalcificación laboral.
- Asesoramiento y reuniones con personal jerárquico.
- Participación en definición de políticas institucionales saludables.
- Reuniones de equipo para seguimiento de casos.
- Reuniones con instituciones externas.
- Visita a sectores de trabajo en Ciudad de Córdoba y en el interior de la Provincia.
- Visitas domiciliarias a los trabajadores, entre otras.

Las practicas dan inicio con una reunión de apertura entre los referentes institucionales con los alumnos y el equipo del CePSO. En las primeras semanas de la práctica se llevan adelante una serie de capacitaciones inductoras en las que se acercan conceptos, experiencias y ejemplos que ayudan a dar los primeros pasos dentro de la cultura organizacional de nuestra empresa y de la modalidad de trabajo del equipo de salud ocupacional, con el fin de contextualizar la realidad organizacional en la que se insertarán durante el período que dure la práctica.

Tenemos la convicción de que este trayecto de incorporación de los estudiantes a nuestra actividad diaria es un momento clave para que su rol sea activo, brindándoles las herramientas y oportunidades para que en el transcurso logren conjugar lo aprendido durante su formación académica volcando en su accionar lo incorporado en la teoría. Se da así un intercambio en donde en el ejercicio de realizar preguntas, plantear inquietudes y generar propuestas por parte de los practicantes, abren dentro del equipo cuestionamientos inesperados, se renuevan ideas, se re-piensen prácticas habituales, se iluminan puntos ciegos. Es un doble juego en el que estudiantes dan sus primeros pasos en la praxis profesional y el equipo del CePSO se revitaliza y renueva en sus aspectos teóricos, metodológicos, estratégicos e incluso muchas veces éticos.

Es en este sentido que favorecemos que participen en todas las actividades que realizamos, solicitamos sus opiniones, consultamos su mirada, incluimos su perspectiva en los registros y en las planificaciones de las actividades.

Como metodología de trabajo, sostenemos un encuentro de equipo dos veces por semana, a las que asisten los estudiantes de las 3 universidades. Este espacio es valioso no solo porque se debaten y piensan en conjunto los casos vistos y las acciones a emprender, sino porque pone en ejercicio una serie de competencias que consideramos cruciales en el desempeño de nuestro rol, que son el trabajo en equipo, la revisión constante y la discusión constructiva, pilares que fortalecen el desempeño sólido de un rol profesional que debemos sostener para dar lugar y afianzar la psicología en el mundo del trabajo y la salud mental en los procesos laborales.

Así mismo el ejercicio de trabajar en equipo promueve un elemento protector, creando un espacio donde se metabolizan emociones propias, frustraciones y ansiedades. Reconocemos que es una fortaleza que no es plausible de encontrar en todo ámbito laboral, pero transitar un momento de aprendizaje incorporando estos conceptos ayuda a reconocer la vitalidad de crear redes de trabajo conjunto entre colegas con quienes compartimos miradas y objetivos aun sin pertenecer a la misma organización. Es por esto que creemos que para los estudiantes el compartir la experiencia de práctica con alumnos de distintas universidades hace más rica la vivencia, encontrándose en el desempeño de su rol compartiendo y co-construyendo con colegas.

Es en este sentido, que ya avanzado el año los practicantes de las tres Universidades tiene la posibilidad de preparar conjuntamente una intervención y realizar todo el proceso de armado, coordinación y aplicación de la misma. Esta instancia funciona como un punto de unión entre la aplicación de la teoría en la praxis, el trabajo en equipo y la puesta en ejercicio del rol propiamente dicho debiendo pararse ya como profesionales frente a un grupo de trabajadores y brindar lo por ellos elaborado. Este proceso es cuidado, acompañado y supervisado por el equipo del CePSO, presente en toda instancia de preparación y ejercicio.

Tal como venimos desarrollando, la incorporación de estudiantes está pensada y planificada como un proceso con momentos específicos y objetivos definidos. Como última instancia se lleva adelante una Jornada de Cierre en la que están presentes los miembros del CePSO, los practicantes, docentes y autoridades de las tres universidades. Es esta otra oportunidad para armar redes, para pensar nuestra práctica enriqueciéndonos de lo compartido. Cada cierre está atravesado por una temática específica que da cuenta de lo recorrido ese año, es así que algunos de los ejes de las mismas fueron "Aprendizajes compartidos: el valor de abrir espacios de co-construcción" y "El rol, una dimensión a construir: ¿Cómo nos interpela insertarnos en una dinámica en movimiento?". Este último encuentro permite repensar el camino transitado, poniendo en valor los aprendizajes compartidos, los prejuicios desarmados, los vínculos tejidos y prepara para poner la mirada en cómo va a ser el porvenir profesional que cada uno quiere construir, en comenzar a moldear la identidad profesional deconstruyendo la representación social clásica del rol del psicólogo.

Siendo conocedores del lugar que ocupa la salud mental en la sociedad hoy y más aún, de lo alejado que está de conformar una prioridad dentro del mundo del trabajo, es que la intención subyacente y que guía nuestra mirada hacia las Prácticas Pre-profesionales es la de transmitir y aferrar en estos futuros colegas un rol profesional crítico, activo, combativo e instituyente desde el cual se procure incorporar la salud mental en todo proceso organizacional, visibilizando su importancia e instalando en la cultura de la organización la salud ocupacional como un proceso integral y esencial para un trabajo digno y ligado estrechamente a la efectividad del cumplimiento de los objetivos organizacionales. Es nuestro objetivo que donde sea que luego se desempeñen los futuros profesionales que comparten con nosotros su último tramo de formación de grado, se lleven vivencias que transmitan un modelo de trabajo colectivo e integral, que posicione a la salud mental en las organizaciones en un lugar protagónico e instituyente.

Referencias

- Alonzo, C. (2006). *Roles, prácticas e intervenciones profesionales del psicólogo del trabajo*. En Profesor Claudio Alonzo y Equipo (Comps.) Cuadernos de Psicología del Trabajo: "Psicología del Trabajo-catedra II", Buenos Aires: JCE Ediciones.
- Arnold, J. y Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo: comportamiento humano en el ámbito laboral*. (5a. ed.) Pearson Educación. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecas-ucc/titulos/37899>
- Babativa, D. (2017) *Psicología Organizacional*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/1404>
- Barnechea García M. y Morgan Tirado M. (2010). *La sistematización de experiencias: producción de conocimientos desde y para la práctica*. Tend. Retos N° 15: 97 - 107.
- Benavides, F., Delclós, J. y Serra, C. (2017) Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 377-380.
- Clot, Y. y Faïta, D. (2012). Géneros y estilos en análisis del trabajo Conceptos y métodos. Unipe. Buenos Aires.
- Díaz Vilela, L. (1998) *Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Concepto, Historia y Método*. Universidad de La Laguna. <https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>
- Jara Holliday, O (2013). Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias. *Centro de Estudios y Publicaciones Alforja*.
- Santana Cárdenas, S. (2007). Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina. *Revista Perspectivas en Psicología*. 25-38.

---***---

Silva, Edneusa Lima - Marques de Oliveira, Valéria - Silva, Filipe
leriamarques@gmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
evajom@gmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
filipesilva18@hotmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

ANSIEDADE E APRENDIZAGEM NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

Resumo

Aprender é um ato ou ação cotidiana que por fazer parte das interações e relações humanas foi naturalizado e só ganha destaque quando acontece em instituições de ensino ou nas organizações quando a aprendizagem visa atender as demandas do mercado de trabalho e do consumo.

Situações novas envolvendo atividades de trabalho tendem a gerar ansiedade quando associadas a questões de ordem financeira, mudanças de gestão, protocolos de qualidade de atendimento e opinião negativa do consumidor quanto ao serviço prestado. Se esses elementos forem vistos pelo trabalhador como um risco a estabilidade no trabalho podem gerar adoecimento e comprometer a saúde mental.

Apesar de fazer parte do repertório humano e estar presente desde o nascimento, tanto a aprendizagem quanto a ansiedade são representadas como eventos descritores de patologia e obstáculos que impedem a produtividade e interferem nas relações do trabalhador nos âmbitos pessoais, sociais e profissionais.

De acordo com o Relatório Mundial de Saúde Mental no Trabalho, elaborado pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 2022) e pela Organização Internacional de Trabalho (OIT, 2022) um bilhão de pessoas foram diagnosticadas com algum transtorno mental no ano de 2019, sendo 15% dessa população, adultos atuando no mercado de trabalho. Apresentam a ansiedade e depressão como elementos que aparecem com maior frequência nos registros de comprometimento da saúde mental, seguido da depressão. O relatório informa que o trabalho intensifica as questões sociais que comprometem a saúde mental, colocando em destaque a discriminação e a desigualdade que se atualiza pelo bullying e violência psicológica (mobbing) e que nas organizações ainda se considera um tabu abordar a temática.

O fenômeno da globalização traz ao cenário da contemporaneidade a obrigatoriedade de o trabalhador adquirir novas formas de agenciamento para atender as exigências sociais e do trabalho. Entretanto, esse fato é um convite a repensar a lógica de cuidado a saúde mental do trabalhador concebendo novas leituras dos agentes considerados estressores e mobilizadores de adoecimento, entre eles a ansiedade e a aprendizagem.

A metodologia utilizada é a pesquisa bibliográfica com revisão da literatura que aborda a temática investigada. A revisão sistemática apresentada compõe os postulados teóricos do projeto de doutorado em psicologia com qualificação já aprovada pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ -Seropédica/RJ-Brasil).

Considerando-se o exposto acima, o objetivo do presente trabalho é descrever a ansiedade e as limitações na aprendizagem que comprometem o desempenho e a produtividade como uma resposta desadaptativa às exigências que emergem no campo organizacional, definindo-se no processo como mecanismo de autorregulação utilizado para garantir a sobrevivência do(a) trabalhador(a) no campo organizacional.

Salienta-se que nem todos os trabalhadores quando submetidos a situações novas, conseguem ativar os mecanismos de autorregulação para manejar informações e situações que desorganizam e desestabilizam as emoções. Quando isso acontece, a ansiedade se presentifica eliciando comprometendo a relação vincular que o sujeito estabelece com o que precisa ser aprendido ou com as mudanças que emergem.

A autorregulação pode ser definida como a habilidade de monitorar e modular a emoção, a cognição e o comportamento, para atingir um objetivo e/ou adaptar às demandas cognitivas e sociais para situações específicas (Sroufe, 1995). Assim, do controle externo passa a haver uma regulação interna, decorrente do processo de internalização e controle voluntário mediado pelo sujeito.

Na área da saúde para dispor sobre os índices de adoecimento mental do trabalhador, a ansiedade é compreendida como patologia, possuindo níveis para classificação: normal, moderada, alta. Todavia, optamos por reler a ansiedade normal, como ansiedade sinalizadora, pois de acordo com Sánchez-Cano & Bonals (2010), a ansiedade se converte em desadaptativa quando perde sua função primária, que é a de sinalizar que há perigos no ambiente que precisam da atenção do sujeito. Sob essa perspectiva a ansiedade sinalizadora é adaptativa, possui a função de colocar o sujeito em estado de alerta para que possa acolher fatos novos e/ou inusitados, identificados como incomuns na/da rotina de trabalho.

Assim, a ansiedade sinalizadora faz com que o trabalhador explore em seu repertório profissional recursos e ferramentas que lhe permita lidar com os eventos atípicos, reduzindo-a quando consegue solucionar os problemas de origem externa, organizando-se internamente com o resultado obtido pela ação que promoveu. Quando a autorregulação não se consolida ou não acontece, a ansiedade se converte em desadaptativa comprometendo o vínculo que o trabalhador estabelece com os seus pares e com as opções possíveis para dirimir os comprometimentos que emergem tanto no eixo pessoal quanto no profissional.

Se a empresa inclui benefícios e possui incentivo para formação continuada, plano de carreira, bonificação e se orienta pela/na valorização do trabalhador que nela atua, esses elementos serão avaliados como significativos para quem mantém relação de trabalho com a empresa. Se essas informações forem incorporadas ao sentimento de pertença do trabalhador, serão transformadas em variáveis facilitadoras e envolvidas no ato de aprender, pois essa ação processual é alimentada por duas estruturas simbólicas: uma energética, e outra cognitiva.

Uma estrutura não ocorre sem a outra, embora a força de cada uma delas possa prevalecer e suprimir a outra, influenciando a ação interativa do sujeito com o objeto de conhecimento em determinadas situações (Amarins, 2017), e precisam ser valorizadas quando se verte o olhar para o processo de aprendizagem na vida cotidiana, pessoal, social e profissional.

A estrutura simbólica energética, desejante, é inconsciente, impulsiona o sujeito, intensifica a interação e a troca de informação e responsável pelo inventário de significantes ligados a outros significantes. O objeto do conhecimento, representado nas organizações por todas as demandas, exigências, crenças, valores e critérios, pode assumir valências diferentes para trabalhadores distintos, pois dependerá da estruturação simbólica - valência positiva (aproxima/atrai) e valência negativa (rejeita/repele) - (Cabra; Nick, 2006) que cada um eleger para se configurar enquanto ser de relação no mundo e para o mundo. Por isso, repressão e repetição também se fazem presente nesta dinâmica criando os diferentes matizes com os quais as atividades organizacionais são realizadas na rotina profissional de cada empresa.

A estrutura simbólica cognitiva é composta de uma parte consciente e outra inconsciente, organiza o sujeito, participa da sistematização dos conteúdos recebidos por meio do armazenamento, interpretação e articulação da informação (Almeida, 1993; Fernández, 1991) que é transmitida pelos diversos setores que compõe a empresa.

Quando são recebidos, os dados organizam-se em esquemas virtuais de ação, invariantes funcionais de organização e adaptação (assimilação e acomodação, equilíbrio), na direção de construção de sistemas cada vez mais equilibrados e abrangentes que autoriza o surgimento da ousadia, criatividade, iniciativa e assertividade no interior das organizações produzindo práticas exitosas e de destaque.

A aprendizagem funciona como o equivalente funcional do instinto (Fernandez, 1991; Paín, 1987), visto que pode ser compreendida como modalidade de ações inerentes do ser humano. Herda-se a competência e não o conteúdo, pois o último, será construído dentro do contexto interacional sócio-histórico. Partindo deste argumento, podemos inferir que aprender possui as mesmas possibilidades das forças instintuais de expressão, bloqueio ou mascaramento, justificando a multiplicidade de comportamentos e atitudes identificados nos agrupamentos humanos por ocasião da realização de tarefas voltadas para um objetivo comum.

A aprendizagem transcorre intensa e, incessantemente, quando o trabalhador estabelece interação funcional e saudável com os conteúdos de mudança, inovação, mudança de coordenação, meta, objetivos e missão da empresa em que está prestando serviço. Desse modo, a vivência vincular pode ser observada quando há coerência entre os atributos do objeto e o manejo dos aspectos estruturais (cognitivo, afetivo, social e motor) da aprendizagem.

Portanto, aprender tem relação com a postura frente ao outro, reflete os saberes que nos atravessam e, também, os não saberes que nos constituem. Enquanto seres cognoscentes, aprender envolve articular as dimensões cognitiva, afetiva e relacional em busca da construção de uma autonomia de pensamento que envolve uma relação/articulação dialógica e alteritária (Vilela, 2019) que atravessa as relações profissionais. Assim, se o trabalhador conseguir demandar de forma satisfatória as exigências que lhe são direcionadas, manejando com habilidade os agentes estressores terá de lidar, apenas, com as dificuldades inerentes ao conhecimento que tenta (re)construir.

Todavia, caso isso não aconteça, se a instabilidade permanecer amplificada pela exposição constante e contínua às exigências e demandas do trabalho, outros fatores externos e internos, se articularão entre si, intensificando a sensação de perigo. Com isso, os mecanismos de defesa continuarão ativos produzindo quadros patológicos e disfuncionais.

A ansiedade, atenta a função de proteger o organismo dos conteúdos que não consegue (re)elaborar, tenderá a paralisar ou limitar a construção do conhecimento necessário para agenciar os conflitos e as demandas, gerando comprometimentos a curto e longo prazo, nessa fase, a ansiedade se converte em desadaptativa.

Níveis elevados de ansiedade quando relacionados à aprendizagem produzem alterações nos campos fisiológicos e psicológicos, comprometendo a evolução das etapas ao interferir na atenção seletiva, codificação de informações na memória, raciocínio, concentração e percepção e no desempenho em geral.

Assim, desconectada do campo da saúde e da patologia, a ansiedade pode ser estudada enquanto presente na relação vincular entre sujeito e objeto do conhecimento, incluindo-se nesse contexto o trabalhador, a empresa, prestadores de serviço, consumidores, demais trabalhadores, ou seja, eventos, situações, relações e interações intra e interpessoal.

Compreende-se que a ansiedade sinalizadora é esperada durante a aprendizagem em um quantitativo de energia que favoreça a equilíbrio, o movimento de atualização entre assimilação e acomodação. A questão vincular entre sujeito e objeto do conhecimento é pulsional, isto é, atualizável, com negociação de sentido; as reações ao medo podem ser experienciadas, mas são elaboradas e manejadas positivamente.

A energia é imprescindível para o funcionamento do aparelho psíquico, igualmente é importante nos mecanismos de defesa deflagrados pela ansiedade. Os mecanismos de defesa bem-sucedidos são aqueles que atuam de modo a diminuir o nível de excitação presente, ou seja, conseguem lidar e diminuir a ansiedade. Os mecanismos de defesa malsucedidos são aqueles ineficazes nesta elaboração, isto é, eles não conseguem diminuir ou findar a ansiedade.

Por não conseguir manter a ansiedade em sua função sinalizadora, os mecanismos de defesa do ego, criam alternativas para lidar com a reação de medo/ansiedade frente ao perigo, negando-a, disfarçando-a ou aprisionando-a. Como a situação não é bem elaborada, não é resolvida, pelo contrário, a energia não é canalizada de modo eficaz para a saída do aparelho psíquico, converte-se em um looping, um ciclo de repetições que não se atualizam.

Hinshelwood (1991/1992), a partir de sua leitura kleiniana, propõe que existem duas formas de ansiedade comparável a psicótica: a depressiva e a persecutória.

Os mais arcaicos (contra a ansiedade persecutória) abrangem a aniquilação dos perseguidores, a expulsão (projeção, inclusive a identificação projetiva), a negação, a fuga para o objeto bom e a cisão. Na posição depressiva, as defesas maníacas – onipotência, negação, triunfo e controle desdenhoso – são características (HINSHELWOOD, 1991/1992, p.136).

Os mecanismos de defesa do eu são utilizados para preservar o equilíbrio dos vínculos com os objetos internos e externos. Sua função é evitar o sofrimento psíquico e neutralizar aspectos da realidade e do eu para minimizar ou dirimir o aumento da excitação mental que causa desprazer. Estes mecanismos são calcados em fantasias e expressos na conduta manifesta.

Para compreendê-los é preciso reconhecer a dinâmica do aparelho psíquico e implica em identificar e analisar a qualidade, dinâmica, flexibilidade e papéis das fantasias, investigar o porquê, para quê, sua direção, intensidade, duração, efetividade, pois envolve diferenciar os perigos reais dos fantasmáticos.

Presentes no contexto das organizações, a ansiedade, enquanto construto inerente a condição humana, permite que o trabalhador transite entre os tipos de ansiedade que são nutridas pelo quantum de energia nelas depositados.

Por isso, Klein (1882/1960) afirma que cada vivência emocional adquire um significado de acordo com as características dos objetos/situações/experiências internalizados, por cada pessoa. Destaca o papel que este mundo interno - singular, único e diferenciado - desempenha sobre todas as reações e formas de lidar com as situações internas e externas, determinando a forma de viver cada experiência. Quando postula o conceito de posições expõe que são dinâmicas psíquicas que, alternando-se ao longo da vida, geram maneiras de ser e de experienciar o mundo. É desta alternância das posições que resultaria a estruturação do sujeito. Acrescenta que as posições paranoide e depressiva são duas formas básicas de organização das ansiedades, defesas e modos de estabelecer relações com os objetos.

O modo de ver o mundo é determinado por um conjunto de ansiedade, defesas, fantasias e formas de se relacionar que propiciam um modo de perceber e compreender a realidade. Conceber o desenvolvimento humano operando com duas posições básicas, é pesá-lo como duas atitudes mentais diferentes, a partir das quais as experiências podem ser vividas.

Assim, identificar os tipos de ansiedade que foram convertidas em desadaptativas, pela dificuldade do sujeito em manejar as situações experienciadas, permite que as empresas possam promover ações interventivas visando a qualidade de vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

Referências

Organização Mundial de Saúde (OMS)., & Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2022, 05 de junho). Um relatório sobre saúde mental no trabalho. Retirado de: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_857127/lang-pt/index.htm. Acesso em 25 de junho de 2023.

MEDRANO, V. (2015). Aprendizagem organizacional em organizações baseadas em empreendedorismo social da Colômbia e do Brasil. Dissertação de mestrado apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo no programa de pós-graduação em Psicologia Social e do Trabalho, orientado pela professora Yvete Piha Lehman.

SROUFE, L. A. (1995). Emotional development: The organization of emotional life in the early years. New York: Cambridge University Press.

SÁNCHEZ-CANO, M., & BONALS, J. e cols.(2010). Avaliação psicopedagógica. Porto Alegre: Artmed.

HINSHELWOOD, R. D. (1991/1992). Dicionário do Pensamento Kleiniano. Tradução de José Octávio de Aguiar Abreu. Porto Alegre: Artes Médicas.

AMARINS M. B. A. (2017). relação do saber com o desejo de aprender: Uma visão psicopedagógica. Revista Construção Psicopedagógica, 25 (26): 46-56. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cp/v25n26/06.pdf>. Acesso em março de 2020.

CABRAL, A., & NICK, E. (2006). Dicionário técnico de Psicologia. São Paulo: Cultrix.

FERNÁNDEZ, A. (1991). A inteligência aprisionada: Abordagem psicopedagógica clínica da criança e de sua família. Porto Alegre: Artmed.

ALMEIDA, S. F. C. (1993). O lugar da afetividade e do desejo na relação ensinar-aprender. Temas em psicologia, Ribeirão Preto, v. 1, n. 1, p. 31-44. Disponível: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=>. Acesso em junho 2020.

PAIN, S. (1987). A função da ignorância. V.1 Estruturas inconscientes do pensamento. Porto Alegre: Artmed.

VILELA, R. (2019). Entre o mostrar e o dizer: considerações sobre a tarefa no diagnóstico clínico infantil. Colégio de Aplicação – UFRJ. Revista Construção Psicopedagógica, 27 (28): 26-36.

---***---

Silva, Edneusa Lima - Marques de Oliveira, Valéria - Silva, Filipe
leriamarques@gmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
evajom@gmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
filipesilva18@hotmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

AWARENESS DO GESTOR EM SUA PRIMEIRA EXPERIÊNCIA ENQUANTO LÍDER

Resumo

Apresentar os motivos pelos quais fui tocado e inclinado a investigar sobre a temática que será apresentada, revelará muito sobre minha caminhada pessoal e profissional, minha subjetividade, desafios e dificuldades. Tem sido um caminho complexo, árduo e doloroso, ocupar lugares, rupturas, vida pessoal, vida profissional, sentimentos e emoções, adoecimento, como é difícil existir hoje. Muitas cobranças, metas, prazos, performance, status, referências, muitas necessidades para ocupar lugares, ser reconhecido, validado, considerado, ou seja, existir.

Na minha entrada no mestrado, estava interessado em conhecer mais sobre Cultura Organizacional, mas como o avançar dos estudos, dos debates e de meu caminhar profissional, aproximei-me das questões afetas à liderança. Diante do exposto o presente estudo visa analisar a relação entre a cultura organizacional e o processo de awareness do líder como líder em uma equipe de trabalho. Os objetivos específicos são: conhecer como a tomada de consciência pode influenciar o desempenho do líder; compreender como a cultura organizacional atual no processo de (re)conhecimento de si como líder. A revisão literária abordará: liderança, formação de líder, cultura organizacional e identificação profissional.

A pesquisa será descritiva, qualitativa, de cunho fenomenológico-hermenêutico. A coleta de dados será realizada por entrevistas individuais online com 03 líderes que possuam até dois anos de experiência em liderança. Para a interpretação dos dados será aplicada a Análise Narrativa Dialógica Emancipatória. Espera-se como resultado sistematizar elementos que colaborem no processo de awareness profissional que colabore na formação de líderes e no desenvolvimento de equipes.

Relevante, salientar que o interesse pela temática tem relação com o fato de ocupar lugares de liderança em projeto de extensão no Mestrado, na Universidade onde atuo como professor, supervisor e coordenador do Serviço de Psicologia. Me debruçar sobre a literatura, colocou em evidência o quanto realizar um movimento de contracultura é extremamente delicado e trabalhoso. Não é fácil quebrar o mito da liderança como lugar de sucesso garantido. Tomar consciência e mudar, exige bastante tempo, exige resistência, perseverança, muita motivação e determinação pelo caminhante, no caso, aquele que assume a liderança de uma equipe. Assim surgiu a inspiração pela temática, se nasce líder ou se torna líder? Em que momento o líder se percebe ou se reconhece como tal?

O imaginário popular coloca o lugar líder muitas vezes de modo fantasioso, no lugar de poder absoluto, predomina a ilusão de que tudo transcorre sem problemas ou dificuldades. Promover uma pessoa ao cargo de liderança é compreendido por alguns como um convite que nunca pode ser negado, pois só traz coisas boas. Contudo, este mito precisa ser quebrado. O líder é uma pessoa que se dispõe a estar no lugar de coordenação de uma equipe com intuito de colaborar com o desenvolvimento de suas ações, contudo, ele próprio sofre pressões, vivencia conflitos e enfrenta obstáculos.

Como ser em relação, que acredita na possibilidade de crescimento através da relação que se dá no contato, como ser bio-psico-socio-cultural e espiritual, me percebo hoje um pouco melhor que ontem, afeto e sou afetado a todo momento, sigo buscando ajustamentos criativos, awareness, ocupando o lugar de eterno aprendiz. Curioso, sonhador, que acredita no potencial do ser humano. Sim, sou um ser inacabado, não tenho todas as respostas nem tenho pretensão de tê-las!

A motivação do estudo perpassa, então, pela busca investigativa acerca do processo de awareness do líder como líder, quais fenômenos estão presentes para garantir que o líder se considere capaz de ocupar esse lugar? A ampliação da aceitação e consciência do que uma pessoa está experimentando é conhecido como Awareness (que em inglês significa conscientização). A consciência pode ser definida como "O fluxo da experiência aqui-agora. Depende do sentimento e emoção que existe em campo. A formação gestalt guiada produz conhecimento implícito". Essa consciência permite que os indivíduos tomem consciência de suas necessidades e façam ajustes criativos para satisfazê-las.

O líder influencia as atitudes frente à atualização e inovação de conhecimento e o clima de trabalho. A tecnologia cotidiana exige formas mais efetivas na transformação de informação em conhecimento, o que é atravessado por questões emocionais e sociais. O líder precisa manejar todas essas variáveis, e a literatura indica que para tanto, é importante que esteja consciente de suas próprias características.

Tomar consciência sobre a vida é pensar em um sistema integrado no qual o ser humano é um desses elementos. O movimento integrado no ambiente interior e exterior marca a sua existência. Nesta integração necessitamos considerar o canal de detecção de eventos. Nesta fase, podemos apontar a autopercepção como um mecanismo de leitura e interpretação dos estímulos. Quanto mais complexos os organismos envolvidos, mais complexo o processo de awareness. A cultura laboral individualizou-se numa cultura de desempenho e numa cultura de produtividade.

Segundo Perls, Hefferline & Goodman (1997), o ato de contato é qualquer tipo de relação vivenciada que esteja na fronteira com a interação existente entre o organismo e o ambiente. É na existência do processo contínuo dotado de reciprocidade que o homem e o meio ambiente têm sua transmutação. De acordo com Polster & Polster (2001), o contato é a existência do processo de formação de uma figura contra o fundo no campo relacional. É um processo contínuo quanto à origem das figuras que ativam o organismo como um todo, em todos os seus aspectos sensoriais. O contato interage pela preservação e pela necessidade de crescimento, no que diz respeito à assimilação do novo. Tudo o que se vive entra em jogo na manutenção do que existe, pois, a experiência do indivíduo é o suporte procurado. Dizer de um lado para o outro também significa falar sobre ações e negatividade sobre a existência de intimidade e distância. Neste cenário destaca-se o conceito de awareness.

Awareness: termo inglês, que no português remete de imediato à palavra "consciência". No vocabulário da Gestalt-terapia, um sentido próprio – que sintetizamos como saber da experiência (ALVIM, 2014b, p. 13).

A Gestalt-terapia (GT), segundo Freitas (2016, p. 101) visa "ampliar a consciência do cliente sobre sua forma de se relacionar consigo mesmo, com os outros e com o mundo à sua volta e mostrá-lo um caminho de maior autonomia e independência, baseando-se no autossuporte, contando com seus próprios recursos internos". Configurando-se como processo relacional que ocorre no campo. A GT acredita que quando os três eixos, pensamentos, sentimentos e

ações estão alinhados, é possível reconhecer e ter consciência, pois sem ela ficaremos paralisados diante do nosso bloqueio emocional.

Essa integração só pode acontecer no aqui e agora, por isso a importância de entrar em contato com sentimentos e emoções, de vivê-los, para identificá-los (é importante identificar sentimentos e emoções para percebê-los e entrar em contato, seja pavor, raiva, rejeição ou felicidade, que é, o que está acontecendo agora). Quando não experimentamos sentimentos, delineamos bloqueios emocionais e corremos o risco de adoecer (FREITAS & MARQUES, 2020).

A tomada de consciência (Awareness) é uma das principais ferramentas utilizadas na terapia Gestalt. É cabido como um aspecto da intenção uma orientação para algo e até mesmo uma capacitância de autorregulação que existe em cada pessoa. É uma forma de experiência que se tem de estar em contato com a própria existência do indivíduo a apresentação do que é. Perls (1988) postula que as funções orgânicas do indivíduo dotado de espontaneidade, envolvendo a consciência consistem em um processo de percepção do aspecto não abstrato, da experiência e do fluxo de estímulos: é uma forma de "experiência".

Apresenta-se como um processo de contato alerta do acontecimento mais importante para a pessoa e seu meio, com apoio de todos os sentidos, sejam eles motores, emocionais, cognitivos e até energéticos. Caracteriza-se pelo contato pelo sentimento pela emoção manifestada e, portanto, pela formação da gestalten, que tem sua existência por meio do contato (SILVA & CIUFFO, 2020).

Schein (2009) argumenta que a mente humana precisa de uma certa estabilidade e quando questionada em suas suposições fundamentais cria ansiedade, a chave para mudanças culturais estaria na gestão da ansiedade da aprendizagem. Com efeito, as pessoas não são iguais, apresentando atributos singulares, o que vale também para os funcionários de uma empresa.

Afinal, a interação com o meio ambiente é essencial para a sobrevivência da espécie. Interagir com a percepção da qualidade do meio ambiente são elementos essenciais da vida. Em uma abordagem interdisciplinar, pode-se aperceber-se como esse pensamento evolutivo está cada vez mais integrado ao pensamento atual da psicologia. Além de agir, reagir e interagir de forma decisiva, o homem pode romper a ligação direta com a realidade criar outros tempos e espaços, ou seja, o homem pode manusear a realidade de forma abstrata, manusear representações, alterar sua mudança. Seu comportamento é consistente com esta leitura. Tendo em conta que a capacidade do ser humano é o principal diferenciador, o estudo do processo de sua awareness no âmbito laborativo torna-se cada vez mais emergente.

Destacam Zanelli e Silva (2008) que a aprendizagem traz consigo o pressuposto de uma mudança na forma de pensar, sentir e agir. No modelo humanista, a aprendizagem destaca os atributos do meio que envolve o indivíduo, as relações estabelecidas, a valorização da subjetividade e singularidade da pessoa como fatores propulsores do aprendizado. No que concerne à aprendizagem organizacional, seria a ação ou em decorrência dos colaboradores obterem e difundir conhecimentos na empresa. Uma organização que aprende, promove, dilui e transfere o que é aprendido, independente dos sujeitos. A transposição da aprendizagem da pessoa para a aprendizagem da organização ocorre pelo compartilhamento dos padrões mentais, relações estabelecidas, sentimentos e emoções que facilitam o processo de aprendizagem, concebidos em socializações. Senge (2013) argumenta que os modelos mentais são concepções enraizadas que influenciam nas atitudes individuais.

As organizações são estruturadas em grupos e equipes, um grupo é uma reunião de indivíduos diferentes que se relacionam para alcançar um dado fim, as diferenças podem possibilitar funções distintas. A cultura grupal trata das interações entre os elementos, e dinâmicas de grupo expressam experiências e simulam situações, de tal forma que podem ser úteis em processos seletivos, onde um psicólogo identifica comportamentos específicos. Uma equipe é composta por indivíduos que procuram, no conjunto, metas comuns claramente formuladas, as responsabilidades são divididas. Schein (2017) entende que o grupo é uma reunião de pessoas que interagem em torno de uma meta comum, e a equipe procura entender e se comprometer

com os objetivos da coletividade. As equipes, assim, seriam tipos de grupo com maior interação e, seriam mais efetivas para as metas organizacionais.

Partindo dessa perspectiva, é necessário conhecer as necessidades da organização e dos colaboradores e sincronizá-las. Se um líder realmente deseja entregar bons resultados, ele deve dedicar tempo para ouvir seus subordinados e envolvê-los na empresa. Mas isso só acontecerá se houver diálogo entre as partes, seriedade, determinação e dedicação.

Liderar é influenciar. Seja de forma positiva ou não, a liderança envolve influenciar a vida das pessoas por meio de seus humores, posturas, atitudes e emoções. E os gestores atentos a esta questão possuem uma competência central que garante prestígio, crédito e autoridade perante a equipe e desperta o entusiasmo para alcançar um objetivo comum: a percepção de si.

Para fomentar essa habilidade, é necessário trabalhar quatro pontos: Investir no entendimento de si mesmo, usando perguntas básicas para refletir e ampliar sua autopercepção. Aumentar a inteligência emocional, reconhecer o que sente nos diferentes contextos e na variedade de situações com que tem de lidar e procurar a causa de cada uma dessas emoções. Assinalar suas próprias inseguranças e quais são suas maiores habilidades e virtudes para lidar com elas. Identificar o que sabe e admitir o que não sabe, estar aberto e mais do que disposto a aprender com as muitas pessoas com quem lida. Gestores que desenvolvem seu autoconceito são plenamente capazes de criar um ambiente de confiança, dando espaço para que a equipe expresse suas melhores ideias, encontre soluções criativas e forneça feedbacks que os motivem e estimulem a seguir em frente.

Uma organização deve manter um relacionamento diferenciado com seus funcionários, pois um funcionário agradável representa maiores lucros na organização. A qualidade de vida no trabalho e a motivação são as principais preocupações das organizações atualmente, e os conceitos a esse respeito tentam explicar como os funcionários se comportam e agem para atingir seus objetivos. A liderança é uma posição que é gradualmente associada às pessoas. É preciso ter uma relação de confiança com os colegas de trabalho e, para conquistar essa confiança, o líder deve ser capaz de revelar sua competência.

No meio acadêmico, este estudo será de grande importância para aquisição de conhecimento teórico em termos de maior aperfeiçoamento em relação ao tema em desenvolvimento. É relevante para o meio científico pois fornece material bibliográfico para pesquisas sobre o tema abordado. No caso de seu significado social, traz a aquisição de conhecimento teórico que tem aplicação prática para organizações que demonstram interesse em analisar o estilo situacional de liderança e as características do comportamento do líder, que podem subsidiar o comprometimento profissional de seus colaboradores.

Referências

- Alvim, M. B. (2014b). Awareness: experiência e saber da experiência. In: FRAZÃO, L. M., & FUKUMITSU, K. O. (Org.). Gestalt-terapia: Conceitos Fundamentais. São Paulo: Summus, p. 13-30.
- Freitas, J. R. C. B. (2016). A relação terapeuta-cliente na abordagem gestáltica. Revista IGT na rede. vol. 13, n. 24, 2016, p. 85-104. Disponível em: . Acesso em maio de 2023.
- Freitas, M. C. F., & Marques, V. (2020). Awareness na Gestalt-terapia e Terapia assistida por equinos. Revista Valore, [S.l.], v. 5, p. e-5057, dez. ISSN 2526-043X. Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/702>>. Acesso em: 30 maio 2023. doi:<https://doi.org/10.22408/rev502020702e-5057>.
- Perls, F.S. (1988). A abordagem gestáltica e testemunha ocular da terapia. 2ª Ed. Rio de Janeiro: LTC – Livros técnicos e científicos editora S.A.
- PERLS, F. S., Hefferline, R., & Goodman, P. (1997). Gestalt-terapia. 2ª Ed. São Paulo: Summus.
- Polster, E., & Polster, M. (2001) Gestalt-terapia integrada. São Paulo: Summus.
- Silva, F., & Ciuffo, R. S. (2020). Atitudes práticas que viabilizam a mudança terapêutica em uma perspectiva da Gestalt-terapia. Revista Valore, v. 5, p. 5054.
- Schein, E. H. (2009). Cultura Organizacional e Liderança. São Paulo, Atlas.

Senge, P. (2013). La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Barcelona: Granica, 2013. 644 p. ISBN-10: 8576847140. ISBN-13: 978-8576847144.

Zanelli, J. C. & Silva, N. (2008). Interação Humana e Gestão: a construção psicossocial nas organizações de trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo.

---***---

Sotelo, Diana Andrea - Ríos, Analía Beatriz

diana.sotelo@comunidad.unne.edu.ar - Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

analía.rios@comunidad.unne.edu.ar - Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

ENFOQUE DE GÉNERO Y GENERACIONAL EN LOS PROCESOS DE JUBILACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL Y PROVINCIAL

Resumen

Este trabajo aborda los efectos de las representaciones de género y características generacionales en la etapa jubilatoria, basados en las experiencias de acompañamiento a las personas próximas a la jubilación en las provincias de Chaco, Corrientes y Formosa (2016-2022), en el cual se describe aspectos diferenciales en el proyecto vital y el proceso de adaptación a la nueva situación. Desde el marco referencial, nos centramos en el concepto de género como construcción social que se transforma con la historia y en el análisis de las características de las generaciones de la población participante de las experiencias realizadas.

Caracterizar aspectos centrales de empleados y empleadas de la administración pública nacional y provincial en proceso jubilatorio, tomando como referencia talleres de preparación regionales desde el enfoque de género y con mirada generacional.

Como docentes de la carrera de Relaciones Laborales de la Universidad Nacional del Nordeste realizamos experiencias de preparación para la jubilación a trabajadores y trabajadoras de la administración pública y organizaciones de ciencia y tecnología. (nacional y provincial)

En la primera parte de la práctica, se realizaron 4 series de talleres consecutivos (de 4 módulos cada uno). Destinado al acompañamiento de empleados en proceso jubilatorio dependientes del estado provincial y nacional de las provincias Chaco y Corrientes de la República Argentina. Participaron 48 personas entre los años 2016-2018.

Luego, durante la pandemia del covid-19 (específicamente en los años 2020-2021), se trabajó con personal de un organismo nacional desde plataformas virtuales (zoom, meet y videollamadas) con encuentros semanales (de 3 módulos cada uno), fueron parte de este proceso 17 personas.

En todos los casos se abordaron temáticas centradas en las representaciones sociales de la jubilación, los aspectos personales, familiares, de género, sociales y económicos en la jubilación, la identidad laboral/significado del trabajo entorno al valor social del trabajo y el proyecto de vida- ajuste y adaptación a la jubilación, las trayectorias laborales de las personas en situación de prejubilación. La atención estuvo puesta en los cambios que se producen durante el proceso de transición, su resistencia y afrontamiento a la jubilación. Desde el punto de vista metodológico, se seleccionaron algunos tópicos para que quienes participen puedan describir sus sentimientos, percepciones y decisiones desde un ambiente cómodo en el que puedan interactuar abiertamente, a través de dispositivos individuales y grupales.

Un aspecto importante, fue que en la convocatoria a los talleres se sostuvo la idea de la "no obligatoriedad", por lo cual la participación fue voluntaria y en muchos casos esperada de parte de los participantes.

El primer dato que recabamos fue la sustancial diferencia entre las variables de género, en cuanto a la convocatoria y participación de los talleres. En las instituciones correspondientes al

caso C y D el 80% de los convocados fueron varones y el 20% mujeres, pero los porcentajes de participación efectiva cambian a 34 % de presencia de varones y 66 % de mujeres. Con respecto a los casos A y B no tuvimos información sobre los trabajadores convocados, la participación en los talleres fueron el 71% de mujeres y el 29 % de varones.

Es decir, trabajamos con un grupo mayor de mujeres, por lo cual la información que brindaremos en este trabajo se centrará en las experiencias compartidas por ellas en este trayecto de sus vidas.

El trabajo se presenta como uno de los aspectos más importante de la vida personal, grupal, organizacional, social. Se constituye como medular en la vida de las personas por la cantidad de tiempo que se utiliza en el día para trabajar y por el proceso de planificación, formación y preparación para el trabajo. Es una realidad social, que se convierte en realidad subjetivada porque tiene funciones psicosociales. Por ejemplo, la estructuración del tiempo, de lo cotidiano y del ciclo vital, planificación familiar, las vacaciones o el tiempo de ocio. Por lo tanto, organiza la vida en períodos regulares y predecibles. (Peiró y Prieto,1996)

Durante el proceso de socialización se transmiten las características de los roles que se esperan de los varones y de las mujeres. Las diferentes culturas le atribuyen a cada sexo determinadas características y, mediante el proceso de socialización, se les transmite a los sujetos los roles y funciones que se le asignan en la sociedad. Esta construcción social da lugar a la diferenciación de géneros que define cuál es la relación complementaria de las funciones sociales entre los dos sexos. Según Hernando (2012), en nuestra sociedad esa relación se caracteriza por una posición jerárquica superior del varón - a quien se le atribuye el dominio de lo racional y de la fuerza – sobre la mujer, considerada el “sexo débil” que se conduce por la emocionalidad. Estas características son construidas históricamente, pertenecen exclusivamente al ámbito de lo cultural y no tienen ninguna base biológica, también determinan cuáles serán los espacios sociales y laborales que se les asignen a cada género. De esta manera los varones serían los más aptos para las tareas intelectuales, los puestos de poder y los espacios públicos, mientras que las mujeres estarían mejor preparadas para el ámbito doméstico y las profesiones y ocupaciones que tienen que ver con el cuidado de los otros. Si bien en las últimas décadas esa diferenciación se ha ido debilitando y cada vez son más las mujeres que acceden a roles que antes eran privativos del varón – puestos de poder, profesiones antes vedadas -, persisten los prejuicios que se manifiestan en los ámbitos de trabajo al momento de seleccionar trabajadores, de promocionar la carrera profesional, de retribuir económicamente, etc. (Pratesi, 2019)

Con respecto a la diversidad generacional en contextos de trabajo Filippi (2009) afirma que, en el mismo escenario laboral, pueden coexistir hasta 4 generaciones diferentes, condicionados por los diferentes significados otorgados al trabajo, los procesos de cambio propios de la historia del trabajo y las coyunturas socioeconómicas; en que se ponen en juego aspectos personales, grupales y organizacionales.

Es un estudio cualitativo de carácter descriptivo, anclado en el análisis de contenido y diversos estudios de casos.

La gran mayoría de las participantes expresaron sentirse aún con las energías suficientes, para continuar realizando actividades laborales en forma independiente y desarrollar tareas propias al trabajo o iniciando una nueva laboral.

En todos los casos y como común denominador, registramos una gran carga emocional en los discursos de los participantes. En la presentación de los tópicos a trabajar reconocían el deseo de jubilarse, algunos se expresaron con gran alegría y ansiedad y otros con miedos, inseguridades, angustia y negación ante la nueva etapa vital. (Sotelo en Franco 2019).

Las trabajadoras describieron a la situación de trabajar como una gran “oportunidad” de aprender y desarrollarse en sus capacidades y habilidades. Muchas de ellas son la primera generación (de mujeres) de sus familias que tenían un trabajo fuera del círculo doméstico. Al ingresar en el mercado laboral, se encontraron con redes relacionales en general hostiles y discriminatorias. Tuvieron que hacer un esfuerzo para encontrar “su lugar” y acceder a los beneficios de ser protagonistas de su vida laboral. Desde las experiencias, relatan mensajes

organizaciones en el cual el sacrificio para la crianza de los/as hijos/as estaba institucionalizado, además del trabajo duro de “organizar” la dinámica familiar (que las obligó a trabajar adentro y afuera del hogar).

Por lo tanto, en su amplia mayoría las mujeres ven a la jubilación con una connotación positiva, porque visualizan la oportunidad de fortalecer los lazos familiares a través del cuidado de los nietos y/o familiares o amigos cercanos, reconocen la posibilidad de realizar emprendimientos personales con y sin remuneración económica. Desde esta red vincular y evaluación de proyectos factibles y concretos, se perfila el proceso de transición a la jubilación como contenido y cuidado.

En este sentido, el trabajo se presenta anclado en valores y sistemas de creencias, íntimamente vinculados con la familia. Razón por la cual, consideramos que los modelos de conducta, la gestión de los vínculos y la comunicación tienen una gran carga emotiva. En este caso, existe una fuerte ligazón entre la socialización laboral y la socialización primaria, a tal punto que los conceptos independientes, sólo operan en sus distinciones teóricas.

En el proceso de preparación para la jubilación, encontramos experiencias autogestivas (no promovidas por las organizaciones) en la cual se observa la realización de actividades en las cuales preparan a sus compañeros para que desarrollen el rol laboral que pronto van a dejar y se afiancen en la tarea.

A partir del análisis de resultados referidas al cambio y proceso de transición hacia la jubilación se destaca:

La dimensión del cambio que vive la persona al jubilarse, se configura en relación al valor o importancia psicológica le otorga al trabajo.

La pérdida producida por este cambio, tiene su origen en el proceso construcción social del rol laboral y la proyección que logra de la nueva etapa vital, desde la continuidad de tareas vinculadas al trabajo, hasta la integración con la vida familiar.

En esta nueva etapa vital, la trabajadora se enfrenta con la necesidad de reevaluar los valores y metas personales durante el proceso de transición. Reconocemos que se trata de un proceso complejo que puede ser positivo o negativo, la duración dependerá del contexto situacional en que se produce ese proceso.

Referencias

- Berger, P. y Luckman, T. (1998) La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu. Capítulo III.
- Cornoichione Larrínaga M. A. (2008). Psicología del Desarrollo. Vejez: aspectos biológicos, psicológicos y sociales. Córdoba: Editorial Brujas.
- Erikson, E. (2000) El Ciclo vital completado. Barcelona: Paidós.
- Filippi, G. y Zubieta E. (2014) Psicología y Trabajo. Una relación posible. Buenos Aires: Eudeba.
- Franco, S. y Escudero, E. (editores). (2019) Psicología del Trabajo y las Organizaciones XVI. VI Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el trabajo. El presente del futuro del trabajo. Uruguay, Montevideo: Psicolibros Universitario.
- Hernando, Almudena (2012) La fantasía de la individualidad. Sobre la construcción sociohistórica del sujeto moderno. Buenos Aires, Katz.
- Pratesi, A. R. y otros (2019) Fundamentos de Psicología del Trabajo. Una perspectiva para la comprensión de las relaciones del trabajo. Argentina, Resistencia: Revés de la trama.
- Schvarstein, L. y Leopold L. (comps) (2005) Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario. Argentina: Paidós

---***---

HACIA UNA CONCEPTUALIZACIÓN DEL SELF EMPRENDEDOR: APUNTES PARA COMPRENDER EL EMPRENDIMIENTO COMO FENÓMENO PSICOSOCIAL

Resumen

Con esta ponencia se presentan los resultados parciales de un estudio bibliográfico, que tiene como propósito: identificar elementos teórico-conceptuales del Interaccionismo Simbólico (IS) que podrían contribuir para comprender el emprendimiento como un fenómeno psicosocial. Uno de esos elementos es el self, aspecto crucial de la arquitectura teórica del IS, que será colocado aquí para reflexionar sobre el emprendimiento, tradicionalmente abordado -en el campo de la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT)- desde una mirada individualista, centrada en los rasgos de personalidad de quien emprende, que tiende a dejar de lado aspectos relacionales. Así, se ensaya una definición provisional del self emprendedor, en términos de la consciencia de sí -o la consciencia autorreflexiva- que ha emergido en una persona, que se relaciona cotidianamente con otros para realizar acciones que conducen a iniciar un nuevo negocio en un contexto social específico, determinado por un conjunto de reglas que al mismo tiempo permiten, requieren, y restringen una cierta capacidad de creatividad para mantenerse allí vigente.

Los estudios académicos dedicados a dar cuenta del emprendimiento tuvieron su inicio en la década de 1980, con presencia de diferentes disciplinas de las ciencias sociales, entre las cuales la psicología se destacó por indagar acerca de los rasgos de personalidad de quien emprende (Swedberg, 2000). La emergencia de estos estudios en ese momento se explica al considerar las reacciones en los campos institucional y académico ante la crisis económica de la década de 1970, en los países centrales de capitalismo mundial. Dicha crisis configuró el terreno propicio para el reposicionamiento de las tesis neoliberales, entre las que se destaca la legitimación del retiro de la responsabilidad del Estado sobre asuntos del bienestar de la población, incluyendo el empleo. Por esa razón, el “hombre emprendedor” resultó ser indispensable para el nuevo proyecto sociopolítico, es decir; para la sociedad neoliberal (Puello-Socarrás, 2010).

Sin embargo, previamente, en el campo de la economía ya se contaba con algunas referencias que daban cuenta del fenómeno en otros momentos históricos. Por eso, deberá aclararse que se trata de una reemergencia conceptual, que cobra una nueva vigencia, y que se redimensiona en función del impacto de las reformas neoliberales en el mundo del trabajo (Torres Oviedo y Rentería-Pérez, 2021). Incluso, algunos han llegado a plantear que el emprendimiento puede llegar a ser entendido como una forma de reinstitucionalización del trabajo por cuenta propia (Maca Urbano y Rentería Pérez, 2020).

En el campo económico, Hébert y Link (2007) plantean que son tres las grandes olas de teorías que han conceptualizado el emprendimiento, basadas en acciones de: (1) asumir riesgos, (2) innovar y (3) detectar oportunidades de negocio. Ya, en el campo de la Administración se entiende el emprendimiento como “[...] la creación de empresas, tales como trabajo por cuenta propia, una nueva organización empresarial o la expansión de un negocio existente, bien sea de un individuo, de un equipo de personas o bien un negocio establecido” (Global Entrepreneurship Monitor - GEM, 2018, p. 9). Estas conceptualizaciones conllevan a preguntarse por lo hecho en el campo de la POT.

Si bien, en el campo de la POT se han desplegado diferentes aproximaciones al fenómeno del emprendimiento, todavía prevalecen los abordajes de orden positivista y centrados en atributos personales (Maca Urbano y Rentería Pérez, 2020). Esto se constata en estudios recientes que centrados en dar cuenta de los rasgos de personalidad en el caso de emprendedores de diferentes sectores. Dichos estudios enfatizan en el análisis de las variables o factores que explican, a partir de modelos, el comportamiento individual de los emprendedores (Obschonka, & Stuetzer, 2017; López-Núñez, Rubio-Valdehita, Aparicio-García & Díaz-Ramiro, 2020; Konon, & Kritikos, 2019; Obschonka, Lee, Rodríguez-Pose, Eichstaedt & Ebert, 2020; Obschonka, Moeller & Goethner, 2019; Postigo, Cuesta, Pedrosa, Muñoz & García-Cueto, 2020; Awwad & Al-Aseer,

2021; Postigo, Cuesta, García-Cueto, Prieto-Díez & Muñiz, 2021; Chellam & Saranya, 2021; Li, Feng & Yu, 2021; Salmony & Kanbach, 2021; Rahman, Alam, Khan & Kennedy, 2021; Hossain, Arefin & Yukongdi, 2021).

La génesis de este abordaje tiene sus fundamentos en las ideas de McClelland (1961) y Allport (1970), soportadas en el constructo de los rasgos de personalidad, que se define por lo que permanece en el comportamiento. Es decir; asumen la existencia de un patrón de comportamiento individual. Un cuestionamiento a ese abordaje puede apoyarse en el análisis de Malvezzi (2016) sobre las demandas que la POT ha enfrentado a lo largo de su historia. En ese sentido, afirma que el estudio de categorías estables (tales como los rasgos de personalidad) fue llevado a cabo, con herramientas psicométricas, en un momento en que la industria requería cubrir puestos para realizar tareas repetitivas y en condiciones de estabilidad. La cuestión ahora es si aquellas categorías contribuyen al campo de conocimiento de la POT, en un momento en el que las organizaciones, en condiciones de flexibilidad, demandan adaptaciones individuales a contextos altamente cambiantes.

Aunque dicho abordaje (basado en los rasgos de personalidad del emprendedor), continúa siendo el predominante, actualmente coexiste con otra aproximación -no hegemónica- que destaca la interacción individuo-contexto y busca construir categorías de corte psicosocial, que aluden a una perspectiva relacional de los fenómenos del mundo del trabajo. Esta aproximación dialoga con las posturas sobre lo psicosocial y lo relacional (Torres Oviedo y Rentería-Pérez, 2021).

En ese orden de ideas, Ribeiro (2017) afirma que “Mead, fundamentado en el interaccionismo simbólico y basado en una matriz interpersonal en la cual la alteridad es vista como campo de las relaciones construidas en las interacciones entre sujetos, hace una propuesta inicial de la concepción psicosocial” (Ribeiro, 2017, p. 264). Ahora bien, vale aclarar que el IS conforma apenas una -entre varias- de las posturas teórico-conceptuales que abordan lo “psicosocial”, provenientes de la sociología y de la psicología, derivadas de corrientes como el pos-positivismo, las teorías críticas y las propuestas interpretativistas (con dos vertientes: el constructivismo y el construccionismo) (Ribeiro, 2017). Dicho eso, se hace necesario presentar, en términos generales, algunos aspectos del IS.

Por lo dicho hasta ahora se ha planteado que, en el campo de la POT, el abordaje predominante sobre el emprendimiento ha sido el que está basado en la teoría de los rasgos de personalidad, y que ello implica una mirada de corte individualista del fenómeno. Ante eso, una aproximación de corte psicosocial puede ampliar la mirada del emprendimiento, para lo cual se propone acudir a la contribución del IS para comprender la organización de la vida social.

Entre los autores del IS pueden encontrarse diferentes aportes, como los de William Thomas, Robert Park, John Dewey, Charles Horton Cooley, Herbert Blumer, Manford Kuhn, Charles Morris, entre otros. Pero la figura más destacada es George Mead (1863-1931), considerado el padre de este movimiento teórico (Bazilli, et al., 1998).

Mead (1973) toma distancia del conductismo, corriente dominante en su época, para dar importancia a la experiencia interior, la consciencia y las imágenes mentales. Destaca los procesos de pensamiento como cruciales para distinguir al ser humano de los demás organismos. Para Mead existe una dimensión interna, subjetiva, en la que se piensan las acciones a emprender, con la que las personas organizan su comportamiento (Stryker y Satham, 1985).

Para Mead (1973) la mente no se define como algo substancial. Su constitución y contenidos siempre están vinculados al mundo social. Se trata de un proceso social en que el individuo conversa internamente consigo mismo, para organizar sus actos en términos de respuestas eficaces ante los estímulos del medio. Por ello, se entiende que el concepto de hombre del IS es reflexivo. Es decir, que toma decisiones a partir de lo que delibera acerca de su medio.

En este punto ya se tiene una primera pista para analizar el emprendimiento, en el sentido de entender las acciones de los emprendedores como resultado de procesos mentales deliberados y no como simples respuestas determinadas por el ambiente social o por los rasgos de personalidad. Por lo tanto, la acción de los emprendedores podrá ser examinada a

partir de sus interpretaciones acerca de los otros, aquellos con los que se relaciona en su vida cotidiana. En consecuencia, vale retomar el concepto de "otro generalizado" propuesto por Mead (1973), a partir de la categoría self, aquella capacidad de contemplarse desde el punto de vista de otros y que se adquiere durante el proceso de desarrollo individual, que comienza a configurarse en la infancia.

Otros dos conceptos importantes en el IS son el "yo" y el "mí", expresiones de la categoría self. El "yo" consiste en su aspecto creativo y autodeterminante, mientras que el "mí" responde al conjunto de demandas sociales. Estas dos expresiones del self coexisten como tendencias en permanente tensión, por lo que, según las circunstancias y los actos sociales particulares, una puede predominar sobre la otra.

Ahora bien, a la luz de estos planteamientos (apenas esbozados genéricamente), podría afirmarse que el concepto de self permite dar cuenta de las relaciones de los emprendedores con los otros generalizados (consumidores, empleados, proveedores, etc.), y que siempre están mediadas por los significados atribuidos por parte de todos los individuos involucrados en ellas. Por tal razón, vale retomar la importancia del cotidiano, como escenario de coexistencia de significados y acciones de individuos en contextos concretos. En esa dirección, resulta importante la contribución metodológica de Blumer (1982), continuador de la obra de Mead (1973), en el sentido de valorar estrategias de investigación que incluyan la observación directa, entrevistar personas, obtener informaciones sobre la vida real, utilizar cartas y diarios, consultar documentos públicos y organizar discusiones de grupos.

Con esta ponencia se exploraron las posibilidades de construir una aproximación al fenómeno del emprendimiento desde una perspectiva psicosocial, que privilegie la dimensión relacional, sobre los determinantes puramente individuales del comportamiento humano en sociedad. El concepto base, para abrir el camino de esta posibilidad, fue el self, en la perspectiva de Mead (1973). En ese sentido, se propone el self emprendedor, en tanto conciencia de sí mismo -o autorreflexiva- que emerge de y en relación con diversos otros, en función de lo que esperan de la persona que realiza acciones para iniciar un nuevo negocio. Dicha emergencia ocurre a partir de una conversación interna de la persona, considerando -conscientemente, no como acto reflejo, automático o instintivo- lo que diferentes otros esperan de sí.

Como se trata de emprendimientos, deberá recalcarse que en la interacción cotidiana del emprendedor los otros pueden ser determinantes en el curso de las acciones a realizar. Esto es, que el comportamiento social del emprendedor emerge de su lectura a partir de lo percibido de los otros hacia él mismo. No se trata pues, de acciones en el vacío, sino de una especie de configuración de las relaciones cotidianas entre varias personas.

Así, puede afirmarse que son las demandas de los otros las que resultan ser determinantes para la acción emprendedora. Luego, no se trata apenas de una cuestión de personalidad o de voluntad, sino de un juego en el que el emprendedor delibera acerca de lo que los otros esperan de sí, para responder en función de la viabilidad de su negocio. Y esas respuestas, a su vez, dependen de su creatividad.

Ahora bien, vale preguntarse si esa manera en que el emprendedor delibera, acerca de lo que busca lograr para sí a partir de los otros, no constituye un tipo de relaciones, marcadas por un espíritu utilitarista. Es decir, ¿será qué a lo que estamos asistiendo es a la generalización y legitimación de relaciones instrumentales? Pero ese cuestionamiento será parte de otras reflexiones, más alimentadas por una perspectiva de corte crítico.

Por todo lo dicho aquí, vale retomar las palabras del poeta Octavio Paz: "Para que pueda ser he de ser otro, salir de mí, buscarme entre los otros, los otros que no son si yo no existo, los otros que me dan plena existencia."

Referencias

Allport, G. (1970). *Psicología de la personalidad*. Buenos Aires: Paidós.

Awwad, M. S., & Al-Aseer, R. M. N. (2021). Big five personality traits impact on entrepreneurial intention: the mediating role of entrepreneurial alertness. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 15(1), 87-100. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/APJIE-09-2020-0136/full/html>

Bazilli, C., Rentería, E., Duarte, J., Simões, K., Feitosa, L. & Rala, L. (1998). *Interacionismo simbólico e teoria dos papéis: uma aproximação para a psicologia social*. São Paulo: EDUC.

Blumer, H. (1977). Comment on Lewis' *The classic American pragmatists as forerunners to symbolic interactionism*. *The Sociological Quarterly*, 18(2), 285-289. <https://www.jstor.org/stable/4105989?seq=1>

Bröckling, U. (2015). *The entrepreneurial self: Fabricating a new type of subject*. Sage.

Chellam, V. V., & Saranya, J. (2021, February). Big Five Personality Traits For Entrepreneurs. In *SJIM International Conference* (p. 134).

Correa, A. S. (2017). Interacionismo simbólico: raízes, críticas e perspectivas atuais. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*, 9(17), 176-200.

Global Entrepreneurship Monitor [GEM]. (2018). *GEM Colombia Estudio de la actividad empresarial en 2017*. Editorial Universidad del Norte. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-colombia-2017-report>

Hébert, R. F., & Link, A. N. (2007). Historical perspectives on the entrepreneur. *Foundations and Trends® in Entrepreneurship*, 2(4), 261-408.

Hossain, M. U., Arefin, M. S., & Yukongdi, V. (2021). Personality Traits, Social Self-Efficacy, Social Support, and Social Entrepreneurial Intention: The Moderating Role of Gender. *Journal of Social Entrepreneurship*, 1-21. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19420676.2021.1936614>

Konon, A. & Kritikos, A.S. (2019). Prediction based on entrepreneurship-prone personality profiles: sometimes worse than the toss of a coin. *Small Business Economics* 53, 1–20 (2019). <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0111-8>

Li, W. D., Feng, J., & Yu, K. (2021). Can Becoming an Entrepreneur Shape Your Personality Traits? A Three-Wave Longitudinal Investigation. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2021, No. 1, p. 11501). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMBPP.2021.20>

López-Núñez, M.I., Rubio-Valdehita, S., Aparicio-García, M.E. & Díaz-Ramiro, E.M. (2020). Are entrepreneurs born or made? The influence of personality. *Personality and Individual Differences*, 154, 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109699>

Malvezzi, S. (2016). Psicología Organizacional y del Trabajo. De la administración científica a la globalización: una historia de desafíos. En J. Orejuela (ed. académico) (2016). *Psicología de las organizaciones y del trabajo. Apuestas de investigación II*. Editorial Bonaventuriana.

Mead, G. (1973). *Espíritu, persona y sociedad desde el punto de vista del conductismo social*. Barcelona: Paidós Ibérica.

McClelland, D. (1961). *The achieving society*. New York: Free Press.

Maca Urbano, D., & Rentería Pérez, E. (2020). Una mirada al emprendimiento a partir de una revisión de la literatura. *Psicología desde el Caribe*, 37(1), 107-136.

Obschonka, M. & Stuetzer, M. (2017). Integrating psychological approaches to entrepreneurship: the Entrepreneurial Personality System (EPS). *Small Bus Econ* 49, 203–231. <https://doi.org/10.1007/s11187-016-9821-y>

Obschonka, M., Lee, N., Rodríguez-Pose, Eichstaedt, J. & Ebert, T. (2020). Big data methods, social media, and the psychology of entrepreneurial regions: capturing cross-county personality traits and their impact on entrepreneurship in the USA. *Small Business Economics* 55, 567–588. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00204-2>

Obschonka, M., Moeller, J. & Goethner, M. (2019). Entrepreneurial Passion and Personality: The Case of Academic Entrepreneurship. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-15. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02697/full>

Postigo, Á. Cuesta, M., Pedrosa, i., Muñiz, J. & García-Cueto, E. (2020). Development of a computerized adaptive test to assess entrepreneurial personality. *Psicología: reflexión e crítica*. 33(6). 1-10. <https://doi.org/10.1186/s41155-020-00144-x>

Postigo, Á., Cuesta, M., García-Cueto, E., Prieto-Díez, F., & Muñiz, J. (2021). General versus specific personality traits for predicting entrepreneurship. *Personality and Individual Differences*, 182, 111094. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111094>

Puello-Socarrás, J. F. (2010). Del homo oeconomicus al homo redemptoris: Emprendimiento y nuevo neo-liberalismo. *Otra Economía*, 4(6), 181-206.

Rahman, S. A., Alam, M. M. D., Khan, G. M., & Kennedy, R. E. (2021). Shaping bricolage behaviour: the role of personality traits among female entrepreneurs in an emerging economy. *International Journal of Emerging Markets*.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOEM-09-2020-1156/full/html>

Ribeiro, M.A. (2017). Psicossocial: continuum ontológico do processo relacional. En Nelson da Silva Junior; Wellington Zangari. (Org.), *A psicologia social e a questão do hífen* (1ra ed., pp. 263-277). Blucher.

Salmony, F. U., & Kanbach, D. K. (2021). Personality trait differences across types of entrepreneurs: a systematic literature review. *Review of Managerial Science*, 1-37.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11846-021-00466-9>

Sass, O. (2004). *Crítica da razão solitária: a psicologia social segundo George Herbert Mead*. Editora Universitária São Francisco.

Stryker, S. & Statham, A. (1985). Symbolic interaction and role theory. In: Linzey, G. & Aronson, E. *The handbook of social psychology*. USA, Addison-Wesley publishing Company, cap. 6.

Swedberg, R. (2000). Introduction. In R. Swedberg (Ed.). *Entrepreneurship: the social science view* (pp. 7-44). Oxford University Press.

Torres Oviedo, C. F., & Rentería-Pérez, E. (2021). Concepto de hombre emprendedor: tendencias disciplinares. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 17(1), 178-199.

---***---

Villagra Cantero, Belén - Ramírez Vielma, Raúl

bvillagra2018@udec.cl - Universidad de Concepción, Chile

rauramir@udec.cl - Universidad de Concepción, Chile

LIDERAZGO DESTRUCTIVO Y VIOLENCIA LABORAL: EL PAPEL DEL ESTRÉS DE ROL EN FUNCIONARIOS DE HOSPITALES PÚBLICOS CHILENOS

Resumen

En Chile, las consecuencias de la crisis sanitaria producto de la pandemia COVID-19, sumado al descontento popular tras el estallido social, han generado un contexto de transformación en el mundo laboral y, pese a que, la violencia es cuestionada por la mayoría, poco se ha dicho de la violencia laboral, espacios sociales en donde los derechos quedan postergados por la priorización de otros fines. Múltiples enfoques teóricos se han propuesto explicar por qué se produce la violencia, uno de los más aceptados señala que esta es el resultado de la manera en que se organiza el trabajo como, por ejemplo, tareas mal definidas, conflicto de roles o ciertos estilos de liderazgo (Ansoleaga et al., 2017). Esta investigación busca establecer el rol que poseen de los estresores de rol (conflicto y ambigüedad) en la relación existente entre el liderazgo destructivo y la violencia laboral.

La violencia en el trabajo ha sido reconocida como uno de los problemas sociales emergentes que mayor preocupación provoca por su creciente magnitud, impacto y consecuencias a nivel personal, organizacional y social (Moreno et al., 2005; Chappell y Di Martino, 2006). Ha pasado a ser considerada como la nueva epidemia del siglo XXI, ya que representa una "plaga silenciosa" que perjudica la salud e integridad de las personas (Chappell y Di Martino, 2006; Di Martino et al., 2003).

Conceptualmente, la violencia en el lugar del trabajo implica una amplia gama de comportamientos y varía su percepción según los contextos y culturas. A este respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003) ha propuesto una definición, desde una aproximación comprehensiva, entendiéndola como cualquier acción, todo incidente o

comportamiento que se aparte de lo razonable, mediante el cual, una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. En otras palabras, la violencia laboral hace referencia a un amplio rango de conductas y prácticas inaceptables que tienen por objetivo ocasionar o provocar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos, incluso por motivos de género. En Chile, en junio de 2019 fue adoptado el Convenio 190 de la OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y que espera ser ratificada por el actual gobierno. Esta normativa se aplica a todos los sectores, públicos o privados, de la economía tanto formal como informal, y en zonas urbanas o rurales.

Particularmente, y debido a las consecuencias de la pandemia por COVID-19, el trabajo en el sector salud ha sido identificado como uno de los con mayor riesgo de exposición a violencia laboral (OIT, 2003) lo que se ha visto reflejado en algunos indicadores de salud mental. Específicamente, en el reconocimiento por parte del sistema de salud del aumento de las licencias médicas cuyo diagnóstico con mayor cantidad durante ese año fue por trastornos mentales (SUCESO, 2020). Tal es el impacto de este fenómeno en el sector salud que se ha reportado que la presencia de violencia laboral repercute negativamente tanto en la atención de pacientes como también en la salud mental de los trabajadores (Palma et al., 2018). Sin embargo, la evidencia disponible en Chile resulta insuficiente para ilustrar la magnitud y el verdadero impacto del fenómeno (Palma et al., 2022; Pantoja, 2022; Ahumada et al., 2021; Palma et al., 2018; Díaz et al., 2017; Ansoleaga et al., 2015; Toro y Gómez-Rubio, 2016).

Para explicar por qué se produce la violencia, múltiples enfoques teóricos se han propuesto, uno de los más aceptados señala que la violencia es resultado principalmente de la forma de organizar el trabajo, en donde no se trata de un problema del individuo que lo padece o del acosador que lo desencadena, sino de un signo de que las cosas no marchan bien en la manera en que se organiza el trabajo como, por ejemplo, falta de información, tareas mal definidas, conflicto de roles, sobrecarga de trabajo o ciertos estilos de liderazgo (Díaz et al., 2017). Es este último punto al que esta investigación pondrá especial atención, ya que para entender la relación entre violencia laboral y salud mental de los trabajadores es pertinente atender a este tipo de factores organizacionales (Palma et al., 2022; Ahumada et al., 2021; Palma et al., 2018; Díaz et al., 2017).

En primer lugar, la literatura ha evidenciado que los estilos de liderazgo presentan un fuerte vínculo con la violencia laboral y la salud mental, en donde la calidad del liderazgo llega a desempeñar un papel central en el establecimiento de condiciones de trabajo que pueden conducir al desarrollo de experiencias de violencia laboral (Palma et al., 2022; Palma y Ansoleaga, 2022; Ansoleaga et al., 2017). En particular, la exposición a diferentes estilos de liderazgo destructivo como, por ejemplo, el liderazgo tiránico o el liderazgo *laissez-faire*, muestran relaciones directas e indirectas de influencia negativa para la salud mental de los trabajadores/as, específicamente en la generación de consecuencias como, agotamiento emocional, distrés, estrés severo, entre otros (Palma et al., 2022).

Por otro lado, algunos de los estilos de liderazgo destructivo asociados a un entorno estresante, que puede estar caracterizado por falta de información, tareas mal definidas o con presencia de conflictos interpersonales, pueden llegar a generar situaciones de violencia laboral y, en consecuencia, provocar altos niveles de malestar psicológico entre los implicados (Skogstad et al., 2007). En otras palabras, el liderazgo destructivo está directamente relacionado con un mal ambiente de trabajo, como se refleja en la literatura científica, mediante una relación positiva entre los tipos del estrés de rol, lo que agota los recursos psicológicos de los trabajadores/as y que, posteriormente, se traduce en peor salud mental y actitudes laborales (Barling y Frone, 2017).

Por lo que, este estudio busca establecer el papel que ejerce el estrés de rol en la relación existente entre el liderazgo destructivo y la violencia laboral, lo que contribuiría al desarrollo de nuevas investigaciones de los aspectos negativos del liderazgo en un campo donde predominan conceptos positivos como, por ejemplo, el liderazgo transformacional. En otras palabras, se tratará comprender cómo un líder destructivo que, con certeza, sabemos que generan situaciones de violencia laboral, se potencia cuando el trabajador presenta un estrés

asociado a su propio rol que, hasta donde se tiene conocimiento, se encuentra escasamente estudiado.

El estudio forma parte del Proyecto FONDECYT N°1220547: “El liderazgo destructivo y la salud mental de las y los trabajadores de la salud pública en Chile: un estudio longitudinal hacia la construcción de un modelo interpretativo/explicativo atendiendo dimensiones organizacionales y de desigualdad social (2022 - 2026)”. Por lo que, para esta investigación se utilizaron los datos correspondientes al Tiempo 1 del Proyecto, utilizando un diseño de estudio postfacto retrospectivo de un grupo simple; haciéndose uso de una muestra no probabilística, que cumple con las siguientes características: ser trabajador de alguno de los Hospitales correspondientes a la región Metropolitana, del Biobío y Valparaíso. En cuanto a los instrumentos, se utilizaron las Escala de Liderazgo Destructivo (Aasland et al., 2010; González, 2019), el Cuestionario de Actos Negativos (NAQ, Einarsen y Raknes, 1997; Einarsen y Hoel, 2001) y la Escala de Conflicto y Ambigüedad de Rol (Ritzo, House y Lirtzman, 1970).

Tras el análisis preliminar de los datos correspondientes al Tiempo 1 del Proyecto FONDECYT, se pudo observar que existen correlaciones significativas entre las variables de liderazgo destructivo (que incluye el puntaje total de las subescalas de liderazgo tiránico y liderazgo laissez-faire) y estrés de rol (que incluye el puntaje total de las subescalas de ambigüedad y estrés de rol). así como también, la relación entre liderazgo destructivo y violencia laboral.

Por su parte, el modelo de mediación moderada propuesto fue exitosamente comprobado, corroborando que cuando los líderes presentan comportamientos de liderazgo destructivo, ya sea pasivo -como el liderazgo laissez-faire- o activos -como el liderazgo tiránico- (Einarsen et al., 2007; Skogstad et al., 2007), y el subordinado experimenta estrés de rol, debido a que las expectativas definen qué requisitos o limitaciones de comportamiento que se le atribuyen al rol, ya sea por parte de la persona que lo desempeña o por parte de otros asociados al rol, se encuentran en conflicto, son ambiguas o poco claras (Ritzo et al., 1970; Peiró, 2013), permitirá y/o potenciara el desarrollo de situaciones de violencia en el lugar de trabajo, posiblemente al crear un clima social caracterizado por altos niveles de conflictos interpersonales y estrés de rol (Skogstad et al., 2007; Barling y Frone, 2017).

A partir de los resultados esperados y del avance actual del estudio, se discuten algunos tópicos relevantes de naturaleza teórica y aplicada que pueden derivarse de este proceso de investigación lo que contribuiría al desarrollo de nuevas investigaciones de los aspectos negativos del liderazgo en un campo donde predominan conceptos positivos como, por ejemplo, el liderazgo transformacional o de servicio. Asimismo, el modo en que los factores organizacionales de estrés en el lugar del trabajo median los efectos del comportamiento de liderazgo en los resultados de salud mental, hasta donde se tiene conocimiento, se encuentra escasamente estudiado.

Referencias

- Aasland, M. S., Skogstad, A., Notelaers, G., Nielsen, M. & Einarsen, S. (2010). The prevalence of destructive leadership behaviour. *British Journal of management*, 21(2), 438-452. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8551.2009.00672.x>
- Barling, J. & Frone, M. R. (2017). If only my leader would just do something! Passive leadership undermines employee well-being through role stressors and psychological resource depletion. *Stress and Health*, 33(3), 211-222. <https://doi.org/10.1002/smi.2697>
- Einarsen, S., Aasland, M. S. & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The leadership quarterly*, 18(3), 207-216. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.002>
- Einarsen, S. & Nielsen, M. (2015). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(2), 131-142. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0944-7>

---***---

Vinicius Barbosa, Marcus - Marques de Oliveira, Valéria - Fernandes, Margareth - Lima Silva, Edneusa - Vasconcelos da Silva Bernardino, Adriana

marcus.barbosa1979@gmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

valeriamarques@ufrj.br - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

fernandesmeg@gmail.com - Universidade de Vassouras, Brasil

evajom@gmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

nuap@uivassouras.edu.br - Universidade de Vassouras, Brasil

APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA E EXPERIENCIAL APLICADAS NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL EM TEMPOS DE TICS

Resumo

A sociedade hodierna nunca foi tão dependente dos recursos tecnológicos, tal qual vividos nos tempos atuais. As escolas, nos tempos atuais, buscam novos entendimentos e novas formas de pensar o ensino, demanda essa, almejada pelas organizações. Sobre as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), Castells (2000) traz em seu contexto a afirmativa de sua ressignificação para gerar conhecimento, e claro, ressignificar a forma de aprender, colocando a figura do homem e seu intelecto com verdadeira força de produção. Estudos desenvolvidos por Plastino, Zuppolini e Govier (2018) corroboram com a proposta de Castells ao apontar que atividades de rotinas serão ressignificadas, especialmente considerando que as chamadas máquinas inteligentes, geram grande volume de dados e seu processamento.

Nesta era VUCA (Volatilidade, Incerteza (em inglês, Uncertainty), Complexidade e Ambiguidade), o investimento na educação corporativa traz resultados positivos tais como: a) equipe mais engajada, motivada e atualizada; b) fortalecimento a identidade corporativa e à fidelização; c) retenção dos talentos e diminuição no presenteísmo; d) diferencial competitivo no capital humano.

Neste sentido, conhecer a relação entre as TICs e o processo de ensino-aprendizagem nos adultos (Blended Learning (educação híbrida) ou Educação a distância) é muito importante para a educação continuada no ambiente corporativo. Andragogia e Heutagogia são dois conceitos-chave, o primeiro aborda a educação de adultos e o segundo a aprendizagem autônoma. Este ensaio problematiza a educação por toda a vida (lifelong learning) tendo como fundo a gestão do conhecimento no ambiente corporativo a partir da pesquisa bibliográfica. Para tanto, formulou-se a questão investigativa: "As teorias da aprendizagem significativa (Ausubel, 1982) e experimental (Kolb, 1984) podem colaborar na educação corporativa na era digital?". Então, o objetivo geral é verificar a contribuição das teorias aprendizagem significativa e experimental na aprendizagem digital de trabalhadores adultos.

A educação 4.0 atende a demandas de uma sociedade em transformações intensas e rápidas, articuladas pelo avanço nas TICs. A educação 4.0 em consonância com a Indústria 4.0 reconhece o valor do ser humano na viabilização dos avanços tecnológicos, principalmente os digitais. Estas transformações são visibilizadas na gestão do conhecimento corporativo. As Teorias de Aprendizagem contribuem com as bases teórico-metodológicas no modelo educacional adotado na educação corporativa.

Neste trabalho destacaremos duas teorias, que inicialmente serão vistas separadamente para depois serem articuladas.

A teoria de Ausubel diferencia dois tipos de aprendizagem: mecânica e significativa. Elas não são dicotômicas, e nem há julgamento de valor, e sim a diferença entre os aspectos afetivos e cognitivos disparados. A primeira decorre de uma mecanização, de uma automatização do aprender. A segunda decorre de uma abstração, de um processo de reflexão e simbolização que promovem a autonomia e atividade do aprendente. Para tanto, o objeto de conhecimento deve estar relacionado a estrutura cognitiva (conhecimento prévio [ideias âncoras, ou conceitos subsunçores], capacidade de apreensão e organização hierárquica dos conteúdos) e a afetiva (sentido e significado). Na aprendizagem significativa, o autor diferencia a aprendizagem por recepção e por descoberta, ambas ativas, a primeira, o aprendente estabelece relações e

interações das informações recebidas, a segunda o aprendente explora, experimenta e descobre as informações. Trabalhadas de modo articulado através de um mediador da aprendizagem, oferecem excelentes resultados. Langhi et al. (2021) discorre sobre o desenvolvimento de boas práticas na educação corporativa baseadas nesta teoria, com destaque para o entrelace entre os conhecimentos prévios aos novos, e o interesse de aprender. Os autores realçam como boas estratégias: mapas conceituais, Diagrama em V, atividades colaborativas e contextualizadas.

A teoria experiencial de Kolb valoriza o processo holístico que ocorre na aprendizagem vivenciada, no qual o conhecimento é criado pela transformação da experiência. O “Ciclo de Aprendizagem Experiencial” proposto pelo autor diferencia duas dimensões dialéticas de adaptação ao mundo: i) SENTIR-PENSAR (compreender a realidade – conceituação abstrata/experiência concreta) e ii) OBSERVAR-FAZER (transformação da realidade – observação reflexiva/experimentação ativa). Para ele, a aprendizagem profunda integra estes quatro elementos, e a partir da ênfase em um deles configura-se o modo de aprender de cada um (Teoria de estilos de aprendizagem). Pimenta (2020) em diálogo com Kolb, defende a aprendizagem ativa, o aprender fazendo. Em sua pesquisa sobre formação empreendedora, constatou como benefícios: motivação, envolvimento, habilidades empreendedoras, e como desafio a dificuldade de adaptação do ensino tradicional para o experiencial.

Podemos inferir o quanto ambas as teorias influenciaram a discussão sobre o protagonismo e a autonomia no processo de construção de conhecimento, logo o quanto elas estão presentes nas proposições das metodologias ativas que por sua parte também influenciam e são influenciadas a/pela tecnologia educacional digital, como podemos detalhar no próximo tópico.

A educação corporativa engloba várias atividades e finalidades: a) integração à companhia (onboarding), b) atualização e reciclagem (geral e técnicos), c) desenvolvimento de competências e habilidades, d) identificação e reforço aos/dos valores da empresa.

A proposta da aprendizagem ubíqua facilita a interação do aprendente com o objeto do conhecimento em qualquer lugar, através de diferentes equipamentos, como destaque para o celular (Mobile learning) e o tablet. Alguns exemplos de recursos aplicáveis são: E-learning, autotreinamento em consonância com estilo e demanda, Micro-learning, conteúdos curtos, relacionados à vivência cotidiana, com significados laborais, Gameficação, desafios estratégicos e desenvolvimento de habilidades em “fases”, Storytelling, narrativa do cotidiano num ritmo próprio que possibilita a reflexão e a generalização pela identificação, Cases, estudos de casos (reais ou fictícios) relacionados à vivência organizacional, Realidade aumentada e/ou virtual, ferramenta que articula o aprendizado teórico e o prático, Edutainment, uso de plataformas multimídias que unem conteúdo e entretenimento.

As Teorias de Aprendizagem Significativa e de Aprendizagem Experiencial baseiam modelos influenciados pela metodologia ativa na educação híbrida e virtual, mesmo quando não expressamente indicadas. Estas contribuições estão na valorização: a) da autonomia do processo de aprendizagem do adulto, b) aprendizagem adaptativa e/ou personalizada; c) dinamização, atualização e riqueza de recursos digitais usando a tecnologia aprendizagem.

É importante o conhecimento teórico-metodológico para que os profissionais responsáveis pelo design da aprendizagem (mediadores), pois aplica com maior propriedade suas contribuições e escolhe com mais acurácia e efetividade as ferramentas educacionais selecionadas no modo virtual.

Referências

Ausubel, D. P. *A Aprendizagem Significativa: a teoria de David Ausubel*. São Paulo, Moraes, 1982

Castells, M. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

Kolb, D. A. *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliff, PrenticeHall, 2014.

Langhi, C., Sousa Cordeiro, D., Lima Simões, M., & Stettiner, C. F. (2021). Educação corporativa: aprendizagem significativa no âmbito das empresas. *Revista Educar Mais*, 5(5), 1003-1017.

Pimenta, V. F. M. (2020). *Aprendizagem experiencial como estratégia na educação para o empreendedorismo*: um estudo de caso. Dissertação. Mestrado. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto.

Plastino, E., Zuppolini, M., & Govier, M. *América Latina: competência para o trabalho na era das máquinas inteligentes*. Disponível em: https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-75/accenture-america-latina-competencias-para-o-trabalho.pdf. Acesso em 06/06/2022.

---***---

Vinicius Barbosa, Marcus - Marques de Oliveira, Valéria - Lima Silva, Edneusa - Fernandes, Margareth - Rivelo, Alyne França - Fernandes Gonçalves, Simone

marcus.barbosa1979@gmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

valeriamarques@ufrj.br - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

evajom@gmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

fernandesmeg@gmail.com - Universidade de Vassouras, Brasil

afrivello@yahoo.com.br - Universidade de Vassouras, Brasil

profsifernandes@gmail.com - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

DESAFIOS NA FORMAÇÃO E ATUAÇÃO DE EDITORES CIENTÍFICOS: PRIMEIRAS REFLEXÕES

Resumo

Este ensaio, tem como objetivo refletir sobre desafios na formação e atuação do editor de periódicos científicos no Brasil. Este trabalho resulta de uma pesquisa exploratória como passo preliminar para refletir sobre o processo de assunção do professor universitário na gestão do conhecimento e sua formação. Para atender a este objetivo inicial, foi realizada uma pesquisa bibliográfica narrativa, para avaliar a frequência/intensidade do tema em base aberta.

Se o fato de atuar no segmento de educação por si só consiste em grande desafio, ao se buscar alinhar a tríade ensino, pesquisa e extensão e somar a gestão, os desafios por certo se amplificam, especialmente no que concerne à atividade de dar publicidade a ações de fomento à publicação. Para isso, existem os periódicos científicos, que dão vazão à enorme demanda de se tornar públicos os saberes construídos com o desenvolvimento de pesquisas e estudos desenvolvidos, seja este um produto parcial ou completo de investigações, ou até como resultado de práticas extensionistas exitosas, as quais refletem positivamente junto à atividade acadêmica.

São muitos os desafios enfrentados por aqueles que aceitam assumir o lugar de editores científicos (Benchimol, Cerqueira, & Papi, 2014, Cruz, 2015, Cueto, & Cerqueira, 2022, Fontes, & Werlang, 2022, Magalhaes et al., 2014), é preciso muita determinação, persistência e investimento pessoal e profissional.

Porém, cabe destacar que no background do ato de se tornar público as informações submetidas aos periódicos, existem lacunas na preparação de profissionais para atuar nos caminhos que estruturam o frontispício das revistas científicas visitadas por dezenas, e quiçá milhares, de leitores ao redor do mundo.

Os editores científicos são peças fundamentais no processo de construção e difusão desses saberes. No entanto, o que se denota na prática é o desconhecimento inicial dos novatos nos processos de edição, quando de sua designação para este nobilíssimo ofício. Conhecem e reconhecem a importância do processo editorial, porém não possuem vivência para gerir operacionalmente um periódico.

Informações e formações existem nas mais variadas formas, porém, as informações fomentadas por órgãos de fomento à promoção e difusão da ciência, apresentam os caminhos iniciais para se estruturar um periódico junto ao Sistema Eletrônico de Editoração de Revistas (SEER), sigla adotada no Brasil para a plataforma conhecida por Open Journals Systems (OJS),

sem, contudo, apresentar os demais processos sob o enfoque prático, que envolva o cotidiano dos editores científicos de periódicos.

Para se pensar em caminhos inovadores e fomentar uma prática vívida, como premissa básica para a formação desses profissionais que se dispõe a enfrentar os desafios e deslindar as veredas do processo de edição e editoração de revistas científicas, é necessário refletir sobre a atualidade do processo, desafios e superações.

Ao propor o termo “pontos” a “problemas” que dão sentido à essa proposta de trabalho, trazemos alguns breves destaques, que serão mais bem aprofundados ao desenvolvimento deste estudo, partindo do pressuposto verificado em consulta realizada junto ao buscador Google, utilizando o indexador de pesquisa “desafios para novos editores de revistas científicas”, apresentou algumas questões que ainda preocupam antigos e novos editores, que versa como formar novos editores.

Apresenta-se o Quadro 01, que aponta trabalhos cujas considerações nos impulsionam e nos motivaram a debruçar sobre essa pesquisa. Cumpre lembrar que a motivação para o uso do indexador junto ao buscador Google foi justamente verificar o que se discute sobre o processo de formação de editores de periódicos de modo amplo e genérico.

Desafios para Edição de periódicos no Brasil

Tipo de trabalho	Base científica / Portal / Revista	Título do trabalho	Questões destacadas no trabalho
Artigo	SciELO	Desafios da editoração de revistas científicas brasileiras da área da saúde (Barata, 2019).	A problemática vivida pelos editores científicos das revistas da área de saúde pública. São discutidos aspectos críticos, destacando as expectativas de autores, leitores, editores e editoras; e, resultados de pesquisas empíricas relativa aos preditores de publicação, estudos de tipos e qualidade da revisão por pares, características formais do processo de editoração.
Artigo	Revista	O editor de Revista Científica: desafios da prática e da formação (Gomez, 2010).	Discute a importância da formação e atualização profissional para atender as diretrizes e exigências de qualidade para esses veículos. Indaga acerca dos recursos e ferramentas que dispõe o editor para desempenhar uma atividade que requer constante processo de avaliação e atualização.

Fonte: O próprio pesquisador

Apesar de se tratar de uma simples pesquisa ao buscador, o que se verificou em outros 18 itens ao qual o Google retornou, versava sobre: ética dos editores, endogenia, plágio, políticas de garantia de livre acesso, preprints, avaliação de periódicos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Desta forma, entende-se que o tema de formação e preparo operacional de um editor não constitui objeto de muitas das discussões que abordam os desafios dos novos editores científicos.

Aos antigos editores, sabe-se que muitas das discussões apontadas no parágrafo imediatamente posterior ao quadro 01 são extremamente relevantes ao profissional que que adentra nessa seara. Entretanto, o que se verifica nestas discussões é que os aspectos envolvidos na aprendizagem do processo de editoração do artigo, desde sua submissão até sua efetiva publicação, são de fato desconhecidos do editor ou até mesmo tratados sem o devido cuidado ao iniciar o ciclo de formação para o tratamento de edição de periódicos, enfocando elementos como indicadores de impacto, métricas, e relações éticas do que o processo do exercício de sua função propriamente dito. Assim, quando este assume o

processo de edição de um periódico, em alguns casos, o novo editor não possui qualquer conhecimento sobre os processos que envolvem o processo de edição/editoração.

São esses apenas uns dos desafios vividos pelos times de Edição de periódicos científicos: a ausência de pessoal ou quando os têm, a ausência de capacitação para tal. Dessa forma, acredita-se que analisar como a aprendizagem experiencial pode enriquecer o curso de formação online de editores, tornar-se-á elemento de grande valia para que outros grupos de editores tenham coragem e ousadia em fomentar novas e diferenciadas vivências no processo de formação de editores científicos.

Constata-se a oferta de muitos cursos de formação de editores em universidades, centros e outras organizações, mas, o que se coloca em tela aqui é o questionamento de uma melhor abordagem à aprendizagem prática, desde a rotina à resolução de problemas. Correlacionamos esta aprendizagem mais pragmática à possibilidade da oferta de um curso nos moldes do “learning by doing”, o que em nossa opinião, os cursos em sua maioria são insuficientes neste aspecto.

Soma-se ao fato do desconhecimento do modus operandi do periódico, os recursos que darão suporte tecnológico e informacional, onde observado tal aspecto acarretaria um melhor trato em outros processos, visando otimizar processos e não gerar atrasos no processo editorial.

O motivo para apresentar a valia desta proposta, se debruça sobre o enfoque do processo de edição de revistas científicas eletrônicas e um dos motivos que são as molas propulsoras desse projeto se recai sobre as informações colhidas junto ao site do SEER/IBICT, que consigna o sistema como sendo “[...] recomendado pela CAPES [...]” e “[...] permite uma melhoria na avaliação da qualidade dos periódicos e uma maior rapidez no fluxo das informações. A aceitação do SEER pela comunidade brasileira de editores científicos vem do desempenho do sistema e de sua fácil adaptação aos processos de editoração em uso.” (IBICT, 2022, s.p.).

Vale lembrar que o mesmo site ainda valoriza e dá ênfase a melhor “[...] disseminação, divulgação e preservação dos conteúdos das revistas brasileiras apresentem uma melhoria na adoção dos padrões editoriais internacionais para periódicos on-line 100% eletrônicos.” (Ibidem, s.p.).

O que um acadêmico e pesquisador almeja ao criar um veículo dessa monta em uma Instituição de Ensino Superior (IES), além de visibilidade interna das produções endógenas, passa a ser também um canal produções exógenas, de pesquisadores externos à unidade ao qual o periódico é gestado e mantido, valorizando e reforçando parcerias externas para promoção e difusão dos saberes. Soma-se a tal fato a questão de que o processo eletrônico de editoração viabiliza economias financeiras e de tempo significativas, dentre as quais podemos citar: impressões, editorações, diagramações, custos com pessoal de secretaria, dentre outros (UFMG, 2022).

A abertura de um periódico é tarefa extremamente simples, desde que a IES conte com um bom time de desenvolvedores com expertise em programação, dado que o OJS é uma plataforma de livre acesso e é facilmente adquirido junto ao sítio eletrônico do IBICT. Mas desse momento em diante o desafio pertence ao time, que muitas das vezes está reduzido a um contingente extremamente reduzido de pessoal, especialmente quando a cultura organizacional das IES não suporta ou difunde meios de produção.

Importante salientar que há volumosos elementos e informações de pesquisas fomentados pelos desenvolvedores e gestores das bases científicas, bem como por grandes grupos editoriais, valorizando e primando sempre pelos mecanismos darão mais publicidade e lisura aos artigos vinculados eletronicamente. Entretanto, os temas abordados trazem aspectos complexos, que decerto trazem consigo de informações incrementais para a melhoria da qualidade do processo editorial. Mas, a vivência nos momentos iniciais não é encorajada, mesmo antigos editores compreendendo que qualquer pode ser ajustada e/ou descartada junto ao OJS.

Referências

Barata, R. B (2019). Desafios da editoração de revistas científicas brasileiras da área da saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*. 24(3), p. 929-939.

Benchimol, J. L., Cerqueira, R. C., & Papi, C. (2014). Desafios aos editores da área de humanidades no periodismo científico e nas redes sociais: reflexões e experiências. *Educação e Pesquisa*. V. 40, nº 2, junho, p. 347-364.

Cruz, R. M. (2015). Desafios e perspectivas à editoração da Revista Psicologia: Ciência e Profissão. Editorial. *Psicologia: ciência e profissão*. V.35, nº 2, abril-junho.

Cueto, M., & Cerqueira, R. C. (2022). Os desafios das revistas científicas de história. Carta dos Editores. *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, vol. 29, núm. 1, pp. 7-12. Fundação Oswaldo Cruz.

Fontes, I, & Werlang, E. (2022). Gestão e desenvolvimento dos periódicos científicos. In Moraes, A., Rode, S. M., & Galleti, S. (Orgs.). *Desafios e perspectivas da editoria científica: memórias críticas do ABEC Meeting Live 2021* [recurso eletrônico]. Botucatu, São Paulo: ABEC Brasil, p. 119-134.

Gomes, V. P. (2010). O editor de revista científica: desafios da prática e da formação. *Informação & Informação*, v. 15, n. 1, p. 147-172.

IBCIT. (2022). Sobre o SEER. *Site Histórico IBCIT*.

Magalhaes, A. P., & Azevedo, C. O. S.; Oliveira, D.; Prado, F. B. T.; Elias, S. F. E.; Santo, N. B. E. (2014). Ética dos editores de periódicos brasileiros: evolução e desafios. *Revista Médica de Minas Gerais*. v. 24, nº1, p. 26-36.

UFMG. Periódico De Minas. UFMG Blog. (2022). *Você sabe o que é OJS – Open Journal System?*. Disponível em <https://www.periodicosdeminas.ufmg.br/voce-sabe-o-que-e-ojs-open-journal-system/>.

---***---

Wulfsohn, Luciana

luwulfsohn@gmail.com - Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Rosario, Argentina

EL PSICODIAGNÓSTICO LABORAL COMO HERRAMIENTA DE MOVILIZACIÓN SUBJETIVA ANTE UNA DEMANDA PARTICULAR

Resumen

Este trabajo libre presenta el relato de una experiencia de intervención profesional dentro del ámbito de la Psicología del Trabajo. Proponemos analizar cómo el Psicodiagnóstico Laboral solicitado por un sujeto y no por una empresa puede operar como herramienta de movilización subjetiva.

La experiencia nació con una demanda de un particular, la cual constituye lo singular y, por qué no, novedoso del caso. Resulta habitual que los Psicodiagnósticos Laborales surjan a pedido de organizaciones laborales que requieren tomar decisiones sobre sus colaboradores. En cambio, en este caso quien origina la demanda es el propio sujeto.

Se trata de un supervisor de una fábrica de la industria alimenticia quien había recibido por parte de algunos referentes de la organización una devolución negativa sobre su desempeño. Este feedback genera en el sujeto desconcierto y malestar motivándolo a buscar ayuda. Había percibido que la no resolución de sus dificultades laborales potencialmente podría influir en sus posibilidades de crecimiento dentro de la organización.

Cabe destacar que, si bien fue la empresa la que detectó esa dificultad en uno de sus supervisores, no ofrecieron ningún tipo de estrategia o acción tendiente a otorgar al supervisor oportunidades de mejora. En cambio, fue el propio sujeto quien se contactó de manera particular para manifestar su pedido de ayuda.

El sujeto solicita la realización de un Psicodiagnóstico Laboral a partir del cual pensar y pensarse en relación a su puesto de trabajo. Deseaba visualizar aquellas habilidades o competencias que se presentaran como áreas de oportunidad de mejora.

Lo particular de la demanda del caso llevó a revisar la manera de abordar el proceso psicodiagnóstico, su duración, informe y entrevista de devolución de manera de ofrecer a partir de éste algunas respuestas al sujeto.

Ocho años más tarde, durante el cursado de la Carrera de Especialización en Psicodiagnóstico, decidí recoger esta experiencia como trabajo final de carrera. Atendiendo a aspectos de la ética profesional, me contacté con el sujeto a los fines de obtener su consentimiento para utilizar el material con fines académicos y de investigación. En el tiempo transcurrido desde entonces, no había existido ningún tipo de intercambio o comunicación entre ambos, sólo era de mi conocimiento que él había egresado de la fábrica algún tiempo después de realizado el Psicodiagnóstico. Desconocía los detalles sobre su salida.

Como corolario de tal encuentro, se suscitaron dos nuevas reuniones donde el sujeto narró cómo finalizó su vínculo laboral con la fábrica y los pasos subsiguientes en su vida profesional y personal. Se aprovechó a indagar sobre su mirada actual en relación al proceso Psicodiagnóstico realizado oportunamente de manera de obtener indicios sobre los posibles impactos que éste había generado en él.

El Psicodiagnóstico Laboral se inició a partir de una entrevista semidirigida. Finalizada esta primera entrevista, se reflexionó sobre el material recogido y se planificaron los instrumentos psicodiagnósticos con los que se conformaría la batería: Técnicas Proyectivas Gráfica (Dibujo Libre, House-Tree-Person (HTP) y Test de la Pareja), Cuestionario Desiderativo, Test de Dominós y Test de Rorschach.

Asimismo, se ofreció una entrevista de devolución de resultados y un informe escrito con los principales emergentes.

Desde la primera frase recogida se evidencia el malestar y motivo de consulta del sujeto “Sé que puedo dar mucho pero mientras esté bien en el trabajo”, frase que nos habla de un sujeto desmovilizado, que no logra realizar actividades subjetivantes. Al afirmar “me gusta disfrutar de mi trabajo” no hace sino confirmar que en la actualidad no disfruta de su trabajo y que eso lo ha llevado a formularse ciertas preguntas y a solicitar ayuda.

Entendemos la movilización subjetiva, siguiendo a Dejours (1994), como una contribución única e irremplazable que el sujeto ofrece en su trabajo. Esta movilización subjetiva sólo será posible en condiciones en que el sujeto experimente la sensación de obtener una retribución justa por su trabajo. De no lograrse estas condiciones, el sujeto tiende a desmovilizarse y a evidenciar sufrimiento interno, situación que hemos detectado al momento en que el sujeto acude a nosotros con su pedido de ayuda. Podemos pensar que la desmovilización que presenta el sujeto se debe justamente a su percepción de una falta de retribución justa por su trabajo. No se trata aquí de una retribución económica sino de otra índole; el sujeto no percibe reconocimiento o valoración por los aportes que genera.

Nos apoyamos en la dinámica del reconocimiento (Dessors & Molinier, 1994) para considerar al trabajo como un aspecto de la vida que puede contribuir a la sensación de realización de un sujeto, en el sentido de ayudarlo a obtener confirmación de su propia identidad reconociéndose a sí mismo a partir de hacer y hacerse junto a otros. En nuestro caso, encontramos que el sujeto carece de reconocimiento lo cual genera malestar en relación a las expectativas de realización de sí mismo y respecto de la construcción de su propia identidad.

Durante la realización del Psicodiagnóstico Laboral logramos diferenciar el Motivo Manifiesto por el cual el sujeto consulta (feedback o devolución negativa que recibe sobre su desempeño) del Motivo Latente: el sujeto se ve afectado por las mociones que surgen a partir de esta falta de reconocimiento por parte de la empresa ya que presenta ciertas expectativas de realización de sí mismo que aportarían a la construcción de su propia identidad.

El sujeto es claro sobre sus propios sentimientos acerca de su actual realidad laboral. Desea hacer cosas novedosas, innovar, realizar tareas que generen valor agregado; en cambio, se encuentra con labores más automáticas u operativas. Nuevamente aparece la idea de un sujeto en busca de actos subjetivantes, un sujeto deseoso de volcar su creatividad, ingenio e iniciativa en tareas que lo movilicen. Así, arribamos a nuestra línea de trabajo: el sujeto se encuentra

“desmovilizado” y nuestra labor será encontrar el camino para movilizar sus recursos de manera que pueda encontrarse nuevamente con actos subjetivantes, con la vivencia tan reconfortante de aportar y contribuir a su trabajo, y a su propia identidad.

Con este objetivo en mente, en la entrevista de devolución se partió por destacar las cualidades laborales y competencias de líder de equipo que el sujeto había puesto de manifiesto durante la evaluación.

Luego se situó el hallazgo de indicadores situacionales de insatisfacción y malestar evidenciando que la realidad laboral por la que atravesaba el sujeto afectaba su normal desempeño. Se mostró cómo ese malestar interno surgía como consecuencia de necesidades no resueltas ligadas a la búsqueda de prestigio y reconocimiento, señalando que el sujeto potencialmente podría movilizar nuevamente sus recursos y lograr un apropiado desempeño laboral en caso de encontrarse en un ámbito que le otorgara relevancia y valorara sus aportes suficientemente.

¿Contamos con elementos que nos permitan concluir que efectivamente hemos logrado que el Psicodiagnóstico Laboral se constituya en un instrumento de movilización subjetiva? Las reflexiones que el sujeto ofreció en los encuentros suscitados años después pueden, efectivamente, dar cuenta de que hemos logrado transitar ese camino.

Según nos refiere el sujeto, el Psicodiagnóstico fue una instancia donde interpelar con qué potencialidades contaba y donde pensar algunos modos posibles de aplicarlas. Nos comenta “No sabía bien qué era lo que esperaba, estaba buscando, pero no sé qué. Quizás lo importante no era el resultado sino propiciar un diálogo interno, interpelado por un profesional”. En este sentido, pensamos que su pedido de ayuda como búsqueda también se constituyó en acto subjetivante ya que el sujeto recurre a su creatividad en pesquisa de algo novedoso.

Menciona “En el informe me encontré mis potencialidades. Me ayudó a entender que tenía capacidades”. Aquí se evidencia de manera clara el malestar que habitaba al sujeto cuya desmovilización le impedía incluso percibir sus propias capacidades y competencias laborales. Asimismo, agrega “A veces entender las capacidades que uno tiene te ayuda a sacarte la mochila de proyectos que no son propios. Capaz que estaba en un proyecto de ellos y no en uno mío”. Notamos cómo el sujeto a partir del proceso diagnóstico es movido a pensar sobre su propio deseo, pudiendo tomar distancia de las exigencias que otros podían tener hacia su persona para centrarse en sus propias expectativas y anhelos.

Manifiesta que la entrevista de devolución resultó una instancia interesante de reflexión y descubrimiento de sus propias potencialidades las cuales, según recuerda, parecían ocultas por las exigencias que la empresa tenía para con él. En sus propias palabras, afirma “En la devolución vi un potencial que yo no estaba viendo porque la diaria te anula. Me di cuenta que estaba infravalorado en donde estaba”.

Según el sujeto describe, a partir de estas intervenciones su vínculo hacia el trabajo se vio modificado. A partir de allí empezó a elegir dónde y con quiénes desempeñarse, así como también realizar trabajos que le otorgaran la reconfortante sensación de aportar y contribuir.

En la frase “A partir de esas reflexiones pude ponderar mis elecciones, prevalecer mi palabra, mi deseo” nos apoyamos para considerar que el Psicodiagnóstico Laboral logró convertirse en herramienta de movilización subjetiva reconduciendo a un sujeto que se hallaba desmovilizado hacia la oportunidad de vivenciar su capacidad de contribuir a su trabajo y, así, a su propia identidad.

Queda abierta la posibilidad de continuar explorando sobre esta línea de trabajo dentro de la práctica profesional de la Psicología del Trabajo. En este sentido, nos permitimos pensar que esta experiencia laboral surgida de un caso único admite abrir algunos interrogantes sobre nuevos escenarios posibles de aplicación del proceso Psicodiagnóstico.

Referencias

Albajari, V. & Mames, S. (2005). La Evaluación Psicológica en Selección de Personal. Buenos Aires: Paidós.

- Celener, G. (2006). Técnicas Proyectivas. Actualización e Interpretación en los ámbitos clínicos, laboral y forense. Buenos Aires: Lugar.
- Dessors, D & Molinier, P. (1994). La Psicodinámica del Trabajo. En Dessors, D. & Guiho-Bailly, M. (Ed.), Organización del Trabajo y Salud. (pp. 11-21). Buenos Aires: Lumen.
- Dejours, C. (1990). Trabajo y Desgaste Mental. Una Contribución a la Psicopatología del Trabajo. Buenos Aires: Humanitas.
- Dejours, C. (1994). De la Psicopatología a la Psicodinámica del Trabajo. Dessors, D. & Guiho-Bailly, M. (Ed.), Organización del Trabajo y Salud. (pp. 11-21). Buenos Aires: Lumen.
- Dejours, C. (1998). El Factor Humano. Buenos Aires: Lumen.
- Lunazzi, H. (1992). Lectura del Psicodiagnóstico. Buenos Aires: Belgrano.
- Martínez Farrero, P. (2006). Del Motivo de Consulta a la Demanda en Psicología. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, 26(97), 53-69.
- Sendín, M. (2000). Diagnóstico Psicológico. Bases Conceptuales y Guía Práctica en los contextos Clínicos y Educativos. Madrid: Psimática.

---***---

Zaghetto, Jeanine Ângela Vieira - Barreiros Porto, Juliana

jeanineangela@gmail.com - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasil

porto.juliana@gmail.com - Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasil

TRABALHO DECENTE E PRECARIIDADE: UM PANORAMA DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA DE TRABALHO DECENTE

Resumo

As mudanças no mercado de trabalho estão levando ao desaparecimento de contratos formais de trabalho, estruturados e seguros e criando espaço para contratos chamados flexíveis e não estruturados (Seubert et al., 2019). Esse ambiente mais flexível abriu oportunidades para os funcionários, como, maior autonomia e acordos com horários mais flexíveis (Seubert et al., 2019). Contudo, o empregador não possui mais um vínculo com o empregado, sendo assim, fica dispensado da necessidade de garantir direitos ao trabalhador, como também, não fornece os meios de produção, não arca com custos de manutenção, instrumentos ou seguro (Pinheiro et al., 2018). O empregado, dessa forma, aceita condições de trabalho menos saudáveis, com redução ou perda de direitos, aceita salários baixos e arca com os custos de sua atividade laboral (Ferraro et al., 2016).

O conceito de trabalho decente, proposto no âmbito da OIT (Organização Internacional do Trabalho), é um esforço para combater a degradação das condições no mercado de trabalho (Ferraro et al., 2016). O objetivo central da OIT é a realização de trabalho decente e trabalho produtivo para mulheres e homens em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (Pereira et al., 2019). Por meio dos seus relatórios, a OIT tenta conciliar uma contradição cada vez mais marcante, o trabalho regularizado e o trabalho real encontrado e precarizado (Spink, 2009).

O conceito proposto pela OIT, objetiva garantir condições e direitos dignos de trabalho para os indivíduos trabalhadores (Pereira et al., 2019; Ribeiro et al., 2019). O trabalho decente seria alcançado a partir do alcance de cinco componentes: condições físicas e interpessoais seguras de trabalho; horas de descanso e tempo livre adequadas; valores organizacionais que complementem os valores familiares; remuneração adequada; e acesso à cuidados de saúde adequados (Duffy et al., 2017). Dessa forma, o trabalho decente diz respeito ao grau em que um trabalho contém os componentes que coletivamente tornariam o trabalho “decente” (Duffy et al., 2019).

Quando o foco é América Latina é difícil imaginar uma situação em que a maioria das pessoas estará em empregos formais e protegidos legalmente (Spink, 2009), visto as reestruturações das leis trabalhistas cada vez mais acentuadas que contribuem para um número cada vez maior de trabalhadores terceirizados, informais e autônomos (Ribeiro et al., 2019). Pode-se compreender que o trabalho decente levaria a uma melhora da saúde física e mental, visto que, este trabalho permite que os indivíduos atendam suas necessidades de sobrevivência, autodeterminação e contribuição social (Duffy et al., 2019). As pesquisas vêm apontando que o trabalho decente tem relação positiva com satisfação no trabalho, significado no trabalho (Ribeiro et al., 2019), motivação para o trabalho, capital psicológico e qualidade de vida no trabalho (Pereira et al., 2019), e relações negativas com intenções de retirada (Ribeiro et al., 2019).

O trabalho decente está emergindo como um conceito importante para pensar e refletir sobre o trabalho, devendo ser estudado em profundidade dentro da psicologia. Já existe uma produção acumulada que foi objeto de revisão sistemática. Pereira et al. (2019) tiveram o objetivo de relatar e sistematizar os resultados das pesquisas empíricas sobre o trabalho decente a partir de uma perspectiva psicológica. As bases eletrônicas de dados B-On e EBSCO foram utilizadas, resultando no total de 38 artigos recuperados entre os anos de 2003 a 2017, utilizando apenas o termo de busca em inglês. Segundo os autores, a maioria dos artigos encontrados eram de estudos descritivos. A coleta de dados dos artigos analisados era principalmente de entrevistas e bancos de dados estatísticos institucionais. Entre os temas, o trabalho decente foi relacionado com: motivação para o trabalho, capital psicológico, qualidade de vida no trabalho. Além disso, os autores encontram que as pesquisas não cobriam todo o conceito de trabalho decente, bem como os países pouco desenvolvidos eram pouco acessados pelas pesquisas.

Este estudo tem por objetivo sistematizar a literatura empírica existente sobre o tema de trabalho decente. O estudo será realizado de forma a complementar o trabalho de Pereira et al. (2019) nos seguintes aspectos. Primeiro pela ampliação da amostra de artigos analisados, incluindo as publicações entre janeiro de 2018 a maio de 2023 e a inclusão de artigos no idioma português. Segundo, pela análise da qualidade dos trabalhos com base nos critérios do protocolo PRISMA.

Uma revisão sistemática da literatura foi conduzida para o alcance do objetivo desta revisão. A pesquisa bibliográfica foi realizada usando as seguintes bases de dados: Web of Science, Scopus, PsycINFO, Psyc e EBSCO. Também foram analisados os 38 artigos da revisão realizada por Pereira et al. (2019).

A pesquisa foi realizada pesquisando os termos 'trabalho decente', 'trabalho digno' e 'decent work' nos campos de título, assunto, resumo e palavras-chave dos artigos. Os artigos foram selecionados com base nos seguintes critérios de inclusão: os artigos tinham que ter sido submetidos a revisão por pares, terem sido publicados em revistas/periódicos acadêmicos, estarem no idioma inglês ou português e serem artigos empíricos que continha teste de relações. Foram excluídos os estudos predominantemente qualitativos, sem análises empíricas e artigos de revisões.

Os artigos foram analisados seguindo o protocolo PRISMA. O protocolo PRISMA consiste em um checklist para avaliação crítica de estudos publicados, sendo relevantes para condução de revisões sistemáticas (Galvão & Andrade, 2015). Além do protocolo foram coletados quatro blocos de informações: artigo (dados de ano, autores e título), introdução (objetivos, principais conceitos e a classificação da variável de trabalho decente), método (participantes, instrumentos usados e análise de dados empregada), e resultados e discussão (principais resultados das análises e conclusões). Essas informações foram coletadas sistematicamente em uma planilha de dados, elaborada para este estudo, e utilizada como base de dados para as análises desta revisão.

O processo de recuperação dos artigos foi executado em três etapas. Ao total foram recuperados 882 artigos, sendo distribuídos em: Web of Science com 207 artigos; Scopus com 26 artigos; PsycINFO com 269 artigos; Psyc com 1 artigo; EBSCO com 341 artigos; e a revisão de Pereira et al. (2019) com 38 artigos. Na primeira fase foram revisados os títulos e os tipos de arquivo, sendo excluídos aqueles que não estavam dentro dos critérios, ao todo 471 artigos

foram excluídos nessa etapa. Na segunda fase foram lidos os resumos dos artigos e excluídos aqueles que não estavam de acordo com os critérios de inclusão. Ao todo 269 artigos foram excluídos. Os artigos foram colocados em uma listagem geral, onde foram encontradas 59 duplicatas. Feito a checagem e confirmada a duplicata, os artigos foram retirados. Para a terceira fase, um total de 83 artigos foram selecionados para leitura na íntegra. Nessa fase foram adquiridos os textos completos dos artigos selecionados. Um artigo não foi encontrado disponível para download, e assim, não pode ser incluído. Ao final 82 artigos foram elegíveis para a revisão, sendo realizada sua leitura completa e a inserção das informações na planilha de análise.

Foram recuperados artigos de 2015 a 2023. Até o ano de 2018 as publicações representam 15,9% do volume total. No ano de 2019 encontra-se 18,4% das publicações. Em 2020 o volume de publicações representa 17% do total e em 2021 15,9%. Já em 2022 tem-se o maior número de publicações representando 28% do total, e 2023 (ainda em curso) representa 4,8%. Pode-se observar uma crescente publicação de artigos com o tema de trabalho decente, sendo o ano de 2022 o de maior volume de publicações.

O trabalho decente foi pesquisado como uma variável antecedente em 53,7% dos artigos, sendo o principal foco das análises. Como variável mediadora, o trabalho decente foi pesquisado em 18,3% artigos e como variável consequente em 28% dos artigos analisados. Dentre os temas que mais apareceram sendo pesquisados com o trabalho decente, pode-se citar: marginalização, restrições econômicas, volição no trabalho, adaptação de carreira, consciência crítica, status social subjetivo, personalidade proativa, satisfação no trabalho, significado do trabalho, satisfação com a vida, insegurança no trabalho, percepção das condições de salário, engajamento no trabalho, intenção de saída, burnout, engajamento ocupacional, fadiga no trabalho, satisfação de necessidades, motivação no trabalho e desempenho.

Os resultados mostram que em 91,5% dos artigos os participantes eram empregados (empregos em tempo integral ou em meio período). Sendo apenas em 2,4% dos artigos uma amostra composta por empregados e desempregados, mas ainda sem uma participação equilibrada dessas duas classes. Também foram participantes nas pesquisas estudantes, representando 6,1% dos artigos.

A escala mais utilizada nos artigos foi o 'decent work scale' de Duffy et al. (2017), sendo utilizada em 68,4% artigos. A segunda escala mais utilizada foi a 'decent work questionnaire' de Ferraro et al. (2018), sendo empregada em 17% artigos. Além disso, 4,8% artigos aplicaram uma versão de percepção de futuro ao acesso de trabalho decente, tendo como base a escala 'decent work scale'. Outros 9,8% dos artigos aplicaram um questionário com indicadores próprios para medir trabalho decente.

Em relação ao tipo de análise realizada, a maioria dos estudos, 54,9% dos artigos, aplicaram a modelagem por equações estruturais. Em 12,2% dos artigos foi realizada a análise de regressão múltipla, seguida por 9,8% dos artigos que aplicaram correlações. Em outros 11% dos artigos foi utilizada análise de moderação, mediação ou moderação mediada. Em 6,1% dos artigos foram aplicadas análises descritivas e em 2,4% dos artigos análises fatoriais confirmatórias. Em 3,6% dos artigos aplicaram análise de perfil, nuvem de palavras ou análise de caminho. O software mais utilizado para conduzir as análises foi o AMOS, sendo o principal meio de análise em 31,7% dos artigos, seguido pelo Mplus, encontrado em 30,6% dos artigos. Em 17% dos artigos foi relatado o uso do SPSS, em 4,8% o uso do R e em 3,7% o uso do PROCESS. Por fim, 12,2% artigos não relatam qual software foi utilizado para performar as análises.

Entre os principais resultados apontados pelos artigos pode-se citar que o trabalho decente é percebido como uma atividade que permite ao indivíduo satisfazer suas necessidades, e que as restrições econômicas e marginalização tem impacto no trabalho decente. Os resultados apontam também que há diferenças na percepção das restrições econômicas, fatores de marginalização e percepção de trabalho decente para os indivíduos que atuam nos setores formal e informal de trabalho. Aqueles indivíduos que percebem maiores níveis de restrições econômicas e marginalização são mais prejudicados em relação ao acesso a trabalhos

decentes. Por outro lado, as pessoas que percebem seus trabalhos com mais decentes são mais propensos a ver seu trabalho como mais significativo. Importante colocar que os resultados devem ser compreendidos levando em consideração fatores contextuais e culturais onde a pesquisa foi conduzida nos artigos.

De maneira geral, o trabalho decente tem potencial para se tornar um conceito de relevância em pesquisa e intervenção (Pereira et al., 2019). Todavia, o volume de publicações até o momento indica que o assunto ainda está em estágios iniciais de desenvolvimento. Adicionalmente, os estudos recuperados indicaram que um pouco mais da metade utilizaram o trabalho decente como uma variável antecedente. Utilizando como base a proposta da Teoria da Psicologia do trabalho, aconselha-se pesquisar o trabalho decente em outros desenhos de pesquisa, por exemplo, modelos que utilizem o trabalho decente em relações mais complexas como mediação e moderação.

Apenas alguns poucos estudos tiveram como foco amostras de participantes empregados e desempregados. Pensando em contextos onde o trabalho informal é o principal meio de trabalho da população é importante aumentar o número de pesquisas que tenham amostras desses participantes, podendo analisar o impacto do trabalho decente nesse contexto. Esses aspectos devem ser estudados no futuro.

Observa-se que os instrumentos criados para medir o trabalho decente impulsionaram os pesquisadores a publicar sobre o tema, ajudando as pesquisas a apresentarem indicadores de trabalho utilizando a definição proposta pela OIT. Por outro lado, a temática de trabalho decente carece de uma definição conceitual que possa ser aplicável a todos os tipos de trabalhos, não apenas aos formais, e que não se limite apenas a descrever os indicadores dos instrumentos. Como apontado por Pereira et al. (2019), a ciência social ainda está nos primeiros passos de construir um conceito geral de trabalho decente, sendo assim, esse tópico constitui uma lacuna para pesquisas futuras.

Referências

- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 1–16. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Gensmer, N. P., Raque-Bogdan, T. L., Douglass, R. P., England, J. W., & Buyukgoze-Kavas, A. (2019). Linking decent work with physical and mental health: A psychology of working perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112(April), 384–395. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.002>
- Ferraro, T., Pais, L., Santos, N. R. dos, & Moreira, J. M. (2018). The decent work questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243–265. <https://doi.org/10.1111/ilr.12039>
- Ferraro, T., Santos, N. R. dos, Pais, L., & Mónico, L. (2016). Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business Management*, 2(1), 77–96.
- Galvão, T. F., & Andrade, T. de S. (2015). Principais itens para relatar revisões sistemáticas e meta-análises: A recomendação PRISMA. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 24(2), 335–342. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742015000200017>
- Pereira, S., Dos Santos, N., & Pais, L. (2019). Empirical research on decent work: A literature review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.16993/sjwop.53>
- Pinheiro, S. S. M., Souza, M. de P., & Guimarães, K. C. (2018). Uberização: A precarização do trabalho do capitalismo contemporâneo. *Revista Serviço Social Em Debate*, 1(2), 53–68. <https://revista.uemg.br/index.php/serv-soc-debate/article/view/3923>
- Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(May 2018), 229–240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>
- Seubert, C., Hopfgartner, L., & Glaser, J. (2019). Beyond job insecurity - Concept, dimensions, and measurement of precarious employment. *Innsbruck Journal Psychologie Des Alltagshandelns / Psychology*

of *Everyday Activity*, 12(2), 33–45. http://www.allgemeine-psychologie.info/wp/wp-content/uploads/2021/10/04_Seubert.pdf

Spink, P. K. (2009). Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: Repensando o trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 12(2), 227. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p227-241>

---***---

Zelaschi, María Constanza - Cassini, Julieta - Machado, Fernando

zelaschiunlp@gmail.com - Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata, Argentina

julietacassini@gmail.com - Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata, Argentina

fmmachado@psico.unlp.edu.ar - Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata, Argentina

PROCESOS DE PRODUCCIÓN DEL CUIDADO EN CONTEXTO DE PANDEMIA EN UN DISPOSITIVO DE SALUD MENTAL

Resumen

En esta presentación nos proponemos comunicar hallazgos generados en el marco de una investigación que hemos venido desarrollando desde el 2019, acreditada por la Universidad Nacional de La Plata, en un dispositivo de salud mental de uno de los cuatro hospitales monovalentes que siguen localizándose en suelo bonaerense.

El objetivo principal de nuestra investigación fue identificar el desgaste laboral generado en el proceso de producción del cuidado en dispositivos de salud mental (Amable, M. y otro., 2014, OMS. OPS. 2013). Al poco tiempo, al declararse la pandemia por COVID19, tuvimos que incorporar esta nueva variable que modificó sustancialmente nuestro objetivo. En ese sentido, exploramos los cambios que introdujo la pandemia en los procesos de trabajo de esa organización y los efectos que ello pudiera ocasionar en la salud de sus miembros, en términos de desgaste laboral y construcción de subjetividad de los/as trabajadores/as (Mery, E., 2006, Arfuch L., 2018, Álvarez, J., García et. al., 2020, Dejour, Ch., 2013).

El marco teórico utilizado se centró en la articulación de enfoques propios de la psicodinámica del trabajo y la salud colectiva latinoamericana (Laurell, A. C., 1993). Ambas perspectivas articulan dimensiones macro y meso sociales, las cuales nos permitieron acercarnos a unidades de análisis, tales como, el grupo de profesionales del dispositivo de salud mental de la organización/hospital. El enfoque de investigación se configuró como exploratorio-descriptivo dentro de una perspectiva cualitativa. Las técnicas utilizadas para la recolección de información fueron entrevistas semi-estructuradas y en profundidad aplicada a informantes clave y trabajadores/as de la organización.

El dispositivo sobre el cual trabajamos, tiene como característica su impronta comunitaria, artística y centrada en las potencialidades de los/as usuarios/as. Estos elementos son los que nos han permitido concebir al caso como típico en relación a las disposiciones que se han propuesto en la última década en materia de políticas públicas en relación a propuestas en salud mental (Bang et al., 2016; Ministerio de Salud de la Nación, 2021). Consideramos fundamental señalar dos hechos importantes que han atravesado nuestra investigación. El primero, la promulgación e implementación de la Ley Nacional de Salud Mental n° 26657 (2010) y su decreto reglamentario n° 603 (2013), que han puesto el foco en el cuidado (Tisera, A., 2018, Vidal. V., 2018). En este sentido se han generado profundos cambios en estos dispositivos, entre los que se encuentran las modalidades de abordaje de los/as usuarios/as como también de los equipos interdisciplinarios a cargo de los mismos. De este modo, el dispositivo se encuentra en concordancia con estas disposiciones propias de una política pública garante de derechos que orienta sus esfuerzos en función de la restitución y promoción de diversos vínculos sociales, como también, el fortalecimiento de la autonomía de los/as usuarios/as. El segundo hecho determinante en el transcurso de la investigación, ha sido la irrupción de la

pandemia por el SARS-CoV-2. En este contexto, los/as trabajadores/as de la salud fueron un colectivo especialmente vulnerable por una mayor exposición a situaciones altamente estresantes y generadoras de malestar psicológico (Amable M. y otros, 2021, Erquicia, J. et. al. 2020, Lozano- Vargas, A., 2020).

Producto de esta coyuntura, los ejes que hemos localizado en torno a los resultados de la investigación se relacionan con: (1) un aumento significativo de la carga emocional del trabajo con impactos como el agotamiento físico y mental de los/as trabajadores/as aparejado con sensaciones de angustia, fatiga, ansiedad y circulación del malestar (2) el carácter artesanal de prácticas de cuidado en relación a los procesos de trabajo y los/as usuarios/as; (3) las estrategias creativas y defensivas de los/as trabajadores/as atravesadas por la autogestión y la perspectiva de salud mental comunitaria en vinculación con la invisibilización del padecer y la falta de recursos y reconocimiento vertical. A partir de estos primeros hallazgos observamos que las transformaciones generadas en los procesos de producción del cuidado y los estilos de gestionar estos dispositivos de salud mental, en el marco de la implementación de la Ley de Salud Mental, han generado trastornos en la salud de los/as trabajadores/as de dicho dispositivo, que aparecen invisibilizados en esos espacios de trabajo.

Referencias

Álvarez, J., García, C. Thomas, C., y Torres, R. (2020). Relevamiento de opinión a equipos de salud sobre la crisis sanitaria por covid- 19 en la provincia de Mendoza, Argentina. Instituto de Salud Pública y Gestión Sanitaria, Observatorio de salud, Universidad de Mendoza, <http://repositorio.umaza.edu.ar//handle/00261/1555>

Amable M. y Morales Castellón, Y. (2014). El proceso de desgaste profesional en trabajadores/as de la salud. Caracterización de las exigencias del proceso de trabajo y valoración de las exposiciones laborales. Informe de Investigación. Proyecto colaboración GESAL-UNDAV/ CICOP.

Amable, M., Insaurralde G., García, V., Reif, L., Fortino, G., San Juan, C., Arqueros, S., González Francese, R., Zelaschi M. C. (2021) Análisis descriptivo de la enfermedad profesional por covid-19 en trabajadores de la salud, argentina, 2020. *Revista Argentina de Salud Pública*. 13 Supl COVID-19:e38.

Arfuch, L. (2018). *La vida narrada. Memoria, subjetividad y política*. Eduvim.

Bang, C., Stolkner, A. y Corín, M. (2016). Cuando la alegría entra al centro de salud: una experiencia de promoción de salud en Buenos Aires, Argentina. *Comunicação Saúde Educação*, 20(57), 463-473.

Decreto n° 603. Aprobación y reglamentación de la ley n° 26.657. Información legislativa. Buenos Aires, 2013.

Dejours, Ch. (2013). Subjetividad, trabajo y acción: una visión de conjunto. Cap.1 En Dejours Ch. *Trabajo vivo II. Trabajo y emancipación*. 1ª Ed. Topía

Erquicia, J., Valls, L., Barja, A., Gil, S., Miquel, J., Leal-Blanquet, J., Schmidt, C., Checa, J. y Vega, D. (2020). Impacto emocional de la pandemia del Covid-19 en los trabajadores sanitarios de uno de los focos de contagio más importantes de Europa. *Medicina Clínica*, 155 (10), 434-440 <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.07.006>

Laurell, A.C. (1993). *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. OPS

Ley n° 26.659. Ley Nacional de Salud Mental. Información legislativa. Buenos Aires, 2010.

Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>

Merhy E (2006). *Salud: cartografía del trabajo vivo*. Lugar Editorial.

Ministerio de Salud de la Nación (2021). Plan Nacional de Salud Mental 2021-2025.

Organización Mundial de la Salud y Organización Panamericana de la Salud (2013). *La salud de los trabajadores de la salud. Trabajo empleo, organización y vida institucional en hospitales públicos del aglomerado Gran Buenos Aires, Argentina 2010-2012* (OPS Publicación N° 69). OMS/OPS.

Tisera, A. y Lohigorry, J. (2018). Modelos de atención en salud mental. En A. Tisera et al (Ed.), *Dispositivos instituyentes en el campo de la salud mental* Teseo.

Vidal, V., Grippo, L., Sena, S., y Remesar, S. (2018). La ley de Salud Mental n° 26.657: derechos, participación en salud y cuidado. Una sistematización posible. *Revista Salud mental y comunidad*, 5(5), 109-120.