

**VII Congreso Latinoamericano de Estudios Laborales.**

**El trabajo en el Siglo XXI.**

**Los cambios, los impactos actuales y potenciales.**

<p>Grupo de trabajo 18: Psicología Social Del Trabajo en América Latina: Identidades y procesos de subjetivación, salud de los trabajadores, prácticas y producción de sentidos en lo cotidiano.</p>
--

**Escenarios sociolaborales actuales en Argentina, desde la  
producción de sentido de los actores sociales**

**Autores:**

Dra. Genoud, Maria Andrea

Mg. Broveglio, Gerardo

Mg. Picasso, Emilio.

## **Escenarios sociolaborales actuales en Argentina, desde la producción de sentido de los actores sociales**

### **Resumen**

Las representaciones sociales de 400 actores laborales argentinos, pertenecientes a diversos niveles jerárquicos en empresas productivas y servuctivas, revela que los modelos estructurales actuales no tienden de manera contundente al organicismo, en línea con desmitificar que la globalización homogeneizó las coyunturas laborales. La descripción psicosocial oscila, adoptando alternativamente características próximas al mecanicismo, en convivencia con indicadores propios de modelos intermedios así como se detectan prácticas propias de esquemas que buscan la flexibilidad y la adaptabilidad, de tendencia organicista. La triangulación intermetodológica de las diversas fases de investigación, concluyó con la aplicación de un cuestionario administrado por un panel de Internet vía un muestreo estratificado con control de cuotas. El trabajo busca plantear prácticas de gestión acorde a los desafíos coyunturales reales y replicar investigaciones cross- culturales en América Latina.

## **Escenarios sociolaborales actuales en Argentina, desde la producción de sentido de los actores sociales PASAR A PDF**

El *objetivo central* de la investigación realizada desde el año 2009 al 2011<sup>1</sup> en INSAD<sup>2</sup> (Uade), fue describir las imágenes que construyen los individuos acerca de sus estructuras organizacionales laborales en empresas productivas y servuctivas en CABA y GBA<sup>3</sup>, Argentina, con miras a determinar si coinciden con los enfoques teóricos que prevalecen en los libros de Administración.

Con base en la lectura psicosocial y crítica descripta por los propios actores laborales, se buscó:

- Guiar de manera pragmática, los procesos de formación universitaria de quienes ocuparán cargos directivos, plasmando el análisis realizado en artículos y libros de Gestión en RRHH y Sociología del trabajo;
- Enriquecer las prácticas gerenciales reales;
- Aportar conocimiento a la teoría de representaciones sociales desde la ciencia de la Administración y
- Concretar investigaciones futuras cross-culturales con investigadores de otras latitudes, en línea con la corriente denominada Nuevos Estudios Laborales en América Latina (NEL).

El fenómeno contextual de la globalización acentuó el desarrollo de la capacidad de cambio en la naturaleza estructural formal e informal de las organizaciones empresarias, propiciando que los individuos construyan representaciones sociales respecto de los ámbitos laborales que inciden en sus valores, actitudes y comportamientos en el plano laboral y extralaboral.

¿Cómo son las imágenes de las estructuras laborales que construyen los miembros de las organizaciones empresarias en Argentina? ¿Se corresponden con las características próximas al modelo estructural mecanicista, al modelo orgánico o poseen características tendientes a un esquema intermedio que los comprende a ambos? A partir de estas

---

<sup>1</sup> El proyecto de tesis doctoral de origen fue de naturaleza cualitativa (2005- 2007) y se fundó en datos descriptivos de 33 casos analizados tras realizar entrevistas semiestructuradas. A posteriori, durante la fase 2009- 2010 se operacionalizó dicha guía de entrevista y se construyó un cuestionario que se aplicó sobre una muestra no paramétrica de 229 personas (Genoud, Broveglio y Picasso, 2012). El presente paper resume los resultados de la fase final 2010- 2011.

<sup>2</sup> Insad (Instituto de investigación de Administración), Universidad Argentina de la Empresa (UADE).

<sup>3</sup> CABA (Ciudad Autónoma de Buenos Aires) y GBA (Gran Buenos Aires).

representaciones sociales: ¿de qué manera los sujetos se adaptan a la realidad laboral, propiciando o dificultando la eficacia y la eficiencia empresarial? ¿Qué tipo de actitudes, valores y comportamientos se generan en estos ambientes organizacionales? (Wagner y Elejabarrieta, 1997, citados en Morales y Reboloso; Schwartz, 1992, 2005a, y 2005b; Schwartz & Bilsky, 1987 y 1990; Schwartz, Surkiss & Ross, 1999). Estos son algunos de los interrogantes centrales que guiaron la investigación.

El *marco teórico* incluyó un abordaje transdisciplinario desde diversas posturas paradigmáticas, a través de tres planos de análisis: a nivel macro se analizó la globalización como un fenómeno multidimensional y como una teoría acerca del desarrollo; en el plano empresarial se evaluaron tendencias actuales de gestión predominantes en la ciencia de la Administración, así como se analizaron diversas posturas estructuralistas para introducir al lector en aspectos teóricos formales e informales vigentes en el discurso académico respecto a la dinámica laboral actual (Reyes, 2001; Randstad Workmonitor Global Press, junio 2012; Randstad, abril 2012; Genoud, 2011; Mintzberg, 1993; Jodelet & Guerrero Tapia, 2000; Castillo, 1998).

Finalmente, en el plano de los individuos, se abordaron los objetivos de investigación: las representaciones sociales acerca de los ámbitos laborales. En concreto en esta fase, el estudio de las construcciones que elaboran los individuos en interacción con otros se abordó desde la esfera del cognitivismo social. Si bien en esta corriente coexisten dos ejes de discusión que presentan una visión con respecto a la acción humana y su relación con la estructura, se puso el acento en la escuela contemporánea francesa de Psicología Social, liderada desde los años sesenta por Serge Moscovici (1979) y fuertemente influenciada por la perspectiva sociológica de Durkheim, para la cual la sociedad tiene un papel relevante sobre el desarrollo del pensamiento social entregando pautas de orientación cognoscitiva. Aún el propio Moscovici, en “*On social representation*”, define a las representaciones sociales como: “*un conjunto de conceptos, declaraciones y explicaciones originadas en la vida cotidiana, en el curso de las comunicaciones interindividuales. Equivalen en nuestra sociedad, a los mitos y sistemas de creencias de las sociedades tradicionales; puede, incluso, afirmarse que son la versión contemporánea del sentido común*” (Moscovici, 1981: 181). En este sentido, no se descartó extraer constructos teóricos centrales de la Sociología del conocimiento de Berger y Luckmann (1997) y del Interaccionismo Simbólico (Blumer, 1982), en el marco del paradigma interpretativo a fin de enriquecer el análisis estadístico de los datos.

Se ha anticipado que el proyecto global se alineó con la corriente llamada Nuevos Estudios Laborales en América Latina, surgida a mediados de la década del 80 (De La Garza, 2006). En este sentido, en primer lugar cabe aclarar que se buscó sumar una reflexión acerca de los espacios productivos argentinos (siguiendo la tradición de la Sociología del trabajo europea) aunque haciendo énfasis simultáneamente en las relaciones industriales (a la manera norteamericana). El abordaje del espacio de los procesos de trabajo se contextualizó en el marco de una división internacional del trabajo que promueve nuevas formas de organización del trabajo (NFOT), amparadas en estrategias de flexibilización de los contratos colectivos, leyes laborales que alientan la instalación de segmentos productivos con altos estándares de productividad y calidad, para distribuir mercancías al mercado mundial así como la instalación de empresas de tecnología de punta en América Latina.

En segundo lugar, el trabajo se centró en la perspectiva de los actores, a partir de las miradas que ellos construyen acerca de sus condiciones de trabajo. No se ha buscado ratificar teorías sino captar el sentido de la acción social, el modo en que las cosas funcionan desde los miembros constituyentes de este mundo laboral.

Por último, se han interpretado los datos desde tres perspectivas interdisciplinarias: desde la mirada pragmática de la experiencia laboral de un ingeniero, desde la solidez técnica estadística aportada por quien ha desarrollado su carrera laboral empresaria y docente en esta disciplina, y desde la orientación sociológica laboral de quien tanto en el ámbito académico como empresario, no abandona la búsqueda de escenarios laborales mejor organizados y más compatibles con la salud mental de los trabajadores.

Desde el punto de vista metodológico, la *tipología del estudio* fue exploratoria y descriptiva. Se centró en la descripción de los elementos (formales e informales) que concentran la significación del objeto representado (el ámbito laboral) y cómo se articula esa significación con la práctica cotidiana en el interior de los grupos sociales, en las actitudes, valores y comportamientos dentro del ámbito laboral.

La fuente de datos es el resultado de una encuesta realizada a 400 personas que trabajan en el área metropolitana de Buenos Aires entre enero y marzo de 2011. Se efectuó un muestreo estratificado proporcional con control de cuotas en las variables más relevantes de las que se dispone de información poblacional: actividad y tamaño de la empresa. El acceso a la muestra se concretó mediante Internet, eludiendo los sesgos derivados de la interferencia interpersonal. También se controlaron la edad y la

educación para compensar la asimetría de la población con acceso a Internet. Como resultado se obtuvo una muestra altamente representativa de la población en estudio.

Con base en el aprendizaje capitalizado a través de las diversas fases, durante la etapa 2010- 2011 se introdujeron múltiples mejoras al instrumento de medición utilizado en la fase anterior. El cambio más importante fue la estructura secuencial en vez del formato de planilla que se utilizó en la segunda etapa. Esto permitió mejorar la calidad del filtro. También se realizó una revisión profunda de cada pregunta, eliminando las triviales, enriqueciendo las escalas en vistas a las metodologías de análisis multivariado que se utilizarían y se ajustaron las escalas Likert cuando fue necesario (Jöreskog, 1963; Kaiser, 1958; Lawley, 1971; Thurstone, 1927a, 1927b y 1928).

La triangulación metodológica realizada a lo largo de las diversas fases permite afirmar que los modelos actuales no tienden de manera contundente al organicismo, como se suele afirmar y difundir en los libros actuales de Administración, normalmente asociados a realidades coyunturales propias de lugares más desarrollados. Por el contrario, el análisis de los diversos parámetros de diseño teóricos oscila, adoptando alternativamente características próximas al mecanicismo, en convivencia con indicadores propios de esquemas intermedios así como revela la implementación de prácticas propias de esquemas que buscan la flexibilidad y la adaptabilidad a los cambios, de tendencia organicista.

Al ahondar en el análisis de los puestos de trabajo, los actores revelan que el grado de especialización horizontal evidencia una tendencia hacia el modelo teórico mecanicista, con base en la descripción del alcance de las tareas, la exigencia de formación profesional así como la disponibilidad habilidades y talentos y el tipo de objetivos. Complementariamente, no evidencian convergencia en los indicadores que ahondan en el análisis de la profundidad de los puestos, en términos del grado de autonomía, retroalimentación e identidad que poseen los trabajadores.

Si bien en el plano personal afirman conocer las cadenas jerárquicas, descreen del conocimiento ajeno de las mismas. Al indagar la significaron atribuida a la flexibilidad como indicador de la cadena escalar, los encuestados diferencian dos dimensiones: la estructura y la laboral. En este sentido, el estudio pone de manifiesto la práctica asidua de trabajo en equipo intra sectorial, y la preeminencia de estructuras matriciales mayormente en empresas de servicios que en productivas.

La tendencia a la centralización en la toma de decisiones persiste en estos escenarios laborales: las personas reconocen la diferencia entre “estar empoderado” y estar alineado y por ende participar o asesorar; de igual forma la investigación discriminó el tipo de decisiones según el nivel jerárquico ocupado y comprobó que si bien existe una débil asociación entre la existencia de reglas y la centralización, la disponibilidad de conocimientos no parece favorecer la toma de decisiones.

De igual modo, se exploraron aspectos informales como los intereses de carrera y los factores externos e internos que dificultan la precisión del futuro laboral. La actitud general frente al trabajo fluctuó entre dos dimensiones independientes: el grado de relevancia y el grado de sobrecarga. En relación al grado de relevancia, resultó mucho más contundente la importancia relativa atribuida al trabajo que la manifestación acerca de una actitud de aburrimiento. Con respecto a la sobrecarga, los ítems más relevantes fueron: el tiempo, el exceso de tareas y la interacción con el cliente (Antunes, 2012).

En cuanto a los valores u objetivos motivacionales que esperan satisfacer en sus trabajos, la población en estudio reveló que sus prioridades son de tipo material, en segundo lugar se valora encontrar características del trabajo interesantes, oportunidades de avance y trato o contacto social.

El valor más importante para las empresas, desde la representación de los empleados, es el logro de los objetivos (eficacia), independientemente del tamaño de la empresa o del lugar que se ocupa en la estructura. Es válido recordar que los mismos encuestados afirman enfrentar objetivos con alto nivel de detalle pero que no experimentan alto grado de retroalimentación respecto de sus resultados. Un área interesante a trabajar desde las prácticas de gestión. En segundo lugar, los encuestados afirman que en estas culturas organizacionales se valora la experiencia, seguida de cerca por la disponibilidad de conocimiento técnico profesional y por el uso eficiente de los recursos.

### **Referencias bibliográficas**

- Antunes, R. (2012). La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias: informalidad, infoproletariado, (in)materialidad y valor. *Sociología del trabajo*, 74, 47- 68.
- Berger, P. L. y Luckmann, T. (1997). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrurtu.

- Blumer, H. (1982). El interaccionismo simbólico. Perspectivas y métodos. Barcelona: Hora. En Vasilachis de Gialdino, I. (1993). *Métodos cualitativos I. Los problemas teóricos- epistemológicos*. Buenos Aires: Centro editor de América Latina S. A. , Tesis 6, 59.
- Castillo, J. J. (2008). La soledad del trabajador globalizado: reflexiones sobre los retos de la sociología en el siglo XXI. *Observatorio Sociolaboral*, n° 63. Recuperado 3/09/2012 en: <http://www.ucm.es/info/charlesb/actividades.php>
- De La Garza Toledo, E. (Coord.). (2006). *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques*. Barcelona: Anthropos.
- Genoud, M. A. (2011). *Imágenes de las Estructuras Laborales en un Mundo Globalizado*. Editorial Académica Española, marca comercial de LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG Heinrich-Böcking-Str. 6-8, 66121, Saarbrücken, Germany.
- Genoud, M. A., Broveglio, G. y Picasso, E. (2012). *Miradas acerca de las estructuras laborales argentinas*. Buenos Aires: Editorial Aplicación Tributaria S.A.
- Jodelet, D. y Guerrero Tapia, A. (2000). *Develando la cultura. Estructura en representaciones sociales*. México: Universidad Autónoma de México.
- Jöreskog, K. G. (1963). *Statistical Estimation in Factor Analysis*. Estocolmo: Almqvist and Wicksell.
- Kaiser, H. (1958). The Varimax criterion for analytic rotation in Factor Analysis. *Psychometrika*, 23 (3), 187- 200.
- Lawley, D. N. & Maxwell, A. E. (1971). *Factor Analysis as a Statistical Method (2a ed.)*. Londres: Butterworths.
- Mintzberg, H. (1993). *La Estructuración de las Organizaciones*. Barcelona: Ed. Ariel S. A.
- Moscovici, S. (1979). El psicoanálisis, su imagen y su público. Buenos Aires: Huemul.
- (1981). On Social representation. En Forgas, J. P. (Comp.). *Social cognition. Perspectives in everyday life*. Cambridge: Academic Press.
- Randstad. (Abril- 2012). *La intuición como fuente de conocimiento*. Recuperado 3/9/2012 en: <http://www.randstad.es/content/aboutrandstad/publicaciones/revista-randstad/>



- Randstad Workmonitor Global Press Report wave 2-2012. *Employee commitment & personal relationships in the workplace; incl. mobility, confidence & job satisfaction*. Randstad Holding nv, May- June 2012. Recuperado 3/9/2012 en: <http://www.randstad.com/press-room/randstad-workmonitor/randstad-workmonitor-employee-commitment-personal-relationships-in-the-workplace-may-2012.pdf>
- Reyes, G. (2001). *Teoría de la globalización. Bases Fundamentales*, 1- 6. Recuperado 3/09/2012 en: <http://www.ucm.es/info/nomadas/3/gereyes1.htm>
- Schwartz, S. H. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 878- 891.
- (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 25, 1- 65. New York: Academic Press.
  - (2005a). Basic human values; Their content and structure across countries, Department of Psychology, Israel: The Hebrew University of Jerusalem, Chapter 1. In Tamayo y Porto, J. (Eds.). (2005). *Valores e Trabalho*. Brasília: Editora Universidad de Brasilia.
  - (2005b). Robustness and fruitfulness of a theory of universals in individual values, Chapter 2, Department of Psychology, Israel: The Hebrew University of Jerusalem. In Tamayo y Porto, J. (Eds.). (2005). *Valores e Trabalho*. Brasília: Editora Universidad de Brasilia.
  - Schwartz, S. H., y Bilsky, W. (1987). Toward a psychological structure of human values, *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550- 562.
  - Schwartz, S. y Surkiss, S. (Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel); Ros M. (Universidad Complutense de Madrid, España), (1999). Valores Básicos Individuales, Valores de Trabajo y Significado de Trabajo. *Psicología aplicada: revisión internacional*, 48 (1), 49- 71.
- Thurstone, L. L. (1927a) A Law of comparative judgment. *Psychological Review*, 34, 273- 286.
- (1927b) The method of paired comparisons for social values. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 21, 384- 400.
  - (1928). Attitudes can be measured. *American Journal of Sociology*, 33, 529- 554.

Wagner, W. y Elejabarrieta, F. (1997). Representaciones Sociales. La morfogénesis de las representaciones sociales. La topología de la mentalidad moderna. Resumiendo el presente y atisbando el futuro de la investigación sobre representaciones sociales, 816- 846. En Morales, J. F., Moya, M. y Reboloso, E. (1997). *Psicología Social*. España: McGraw Hill.