

PANORAMA Y EXPERIENCIA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO

La experiencia de la Red Iberoamericana de Psicología
Organizacional y del Trabajo - RIPOT en Iberoamérica

Compiladores

Erico Rentería Pérez
Andrea Carolina Cujar
Jimena Botero Sarassa



Programa  Editorial

PANORAMA Y EXPERIENCIA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO

**LA EXPERIENCIA DE LA RED IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO - RIPOT EN IBEROAMÉRICA**



Colección Psicología

Psicología Organizacional y del Trabajo

Rentería Pérez, Erico
Panorama y experiencia de psicología organizacional y del trabajo:
una experiencia de la red Iberoamericana de psicología organizacional y del
trabajo-Ripot en Iberoamérica / Erico Rentería Pérez; compilación Jimena
BoteroSarassa, Andrea Carolina Cujar.-- Cali: Programa Editorial Universi-
dad del Valle, 2017.
380 páginas ; 24 cm.-- (Colección psicología)
Incluye índice de contenido
1.Psicología industrial- América Latina2.Psicología organizacional -
América Latina3. Comportamiento Organizacional - América Latina
4.Cultura corporativa - América Latina I. Botero Sarassa, Jimena, compila-
dora II.Cujar, Andrea Carolina, compiladora III. Tít. IV. Serie.
158.7 cd 21 ed.
A1587534

CEP-Banco de la República-Biblioteca Luis Ángel Arango

Universidad del Valle

Programa Editorial

Título: Panorama y experiencia de Psicología Organizacional y del Trabajo. La experiencia de la Red Iberoamericana de Psicología Organizacional y del Trabajo - RIPOT en Iberoamérica

Compilador:Erico Rentería Pérez, Andrea Carolina Cujar, Jimena Botero Sarassa

ISBN-PDF: 978-958-765-563-6

DOI: 10.25100/peu.489

Colección: Psicología Organizacional y del Trabajo

Primera edición

Rector de la Universidad del Valle: Édgar Varela Barrios

Vicerrector de Investigaciones: Jaime R. Cantera Kintz

Director del Programa Editorial: Francisco Ramírez Potes

© Universidad del Valle

© Erico Rentería Pérez, Andrea Carolina Cujar, Jimena Botero Sarassa

Diagramación: Diana Lizeth Velasco

Foto de carátula: Andrea Carolina Cujar Kisdton

Este libro, o parte de él, no puede ser reproducido por ningún medio sin autorización escrita de la Universidad del Valle.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión del autor y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad del Valle, ni genera responsabilidad frente a terceros. El autor es el responsable del respeto a los derechos de autor y del material contenido en la publicación, razón por la cual la Universidad no puede asumir ninguna responsabilidad en caso de omisiones o errores.

Cali, Colombia, noviembre de 2017

PANORAMA Y EXPERIENCIA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO

**LA EXPERIENCIA DE LA RED IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO - RIPOT EN IBEROAMÉRICA**

COMPILADORES

ERICO RENTERÍA PÉREZ

ANDREA CAROLINA CUJAR

JIMENA BOTERO SARASSA



Colección Psicología

Psicología Organizacional y del Trabajo

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	9
------------------------	---

PRIMERA PARTE

LA RIPOT COMO ESPACIO DE REFERENCIA DISCIPLINAR Y PROFESIONAL EN AMÉRICA LATINA.	13
---	----

V CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO (SANTIAGO DE CALI, COLOMBIA, 18, 19 Y 20 DE OCTUBRE 2017)	17
--	----

MIRADAS, PROVOCACIONES Y CONCEPCIONES DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO EN COLOMBIA, EN EL CONTEXTO DE LA ASOCIACIÓN DE FACULTADES DE PSICOLOGÍA (ASCOFAPSI).	21
---	----

SEGUNDA PARTE

COEXISTENCIA DE REALIDADES Y PARADOJAS EN VERSIONES Y ACCIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES.	23
--	----

TERCERA PARTE

IV CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO (SANTIAGO DE CHILE, 3 A 5 DE SEPTIEMBRE 2015)	103
---	-----

CUARTA PARTE

SALUD DE LOS TRABAJADORES Y SALUD EN EL TRABAJO.	107
--	-----

QUINTA PARTE

III CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO (ROSARIO, ARGENTINA, 15 AL 17 DE AGOSTO 2013)	265
--	-----

SEXTA PARTE

FRAGMENTACIÓN Y DESLABORALIZACIÓN EN EL TRABAJO	271
---	-----

SÉPTIMA PARTE

II CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO	293
---	-----

OCTAVA PARTE

INNOVACIONES EN LA FORMACIÓN Y EN EL EJERCICIO PROFESIONAL . . .	299
--	-----

NOVENA PARTE

I CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO	321
---	-----

DÉCIMA PARTE

INTERFACES FORMACIÓN UNIVERSIDAD – APLICACIONES O EJERCICIOS PROFESIONALES DESDE LA POT	325
--	-----

DÉCIMO PRIMERA PARTE

EL INICIO DE LA RED IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO: LA DECLARACIÓN DE MONTEVIDEO .	371
--	-----

DÉCIMO SEGUNDA PARTE

ORGANIZACIONES, TRABAJO Y USO DE TICs – IMPLICACIONES Y PERSPECTIVAS	379
---	-----

PRESENTACIÓN

Ponemos en manos de la comunidad académica y profesional Iberoamericana de la Psicología Organizacional y del Trabajo, una versión amplia sobre el campo derivada del trabajo y de la experiencia de la Red Iberoamericana de Psicología Organizacional y del Trabajo-RIPOT. El presente libro es un esfuerzo de visibilización de los trabajos adelantados por profesionales y académicos en temas, áreas y abordajes que representan la diversidad y paradójicamente la “universalidad” de encuentros, desencuentros, aciertos y desaciertos de configuran un campo disciplinar y profesional cuya historia en América Latina en particular es de alrededor de un siglo.

Hemos intentado mapear la historia reciente de la RIPOT representada en las cinco versiones de sus encuentros en la forma de congresos, y simultáneamente presentar el acto fundante y una breve reseña de una red que crece, se consolida y presenta desarrollos importantes para pensar y actuar el campo de la POT en América Latina con un apoyo importante de lo que conocemos de forma ampliada como Iberoamérica.

El libro está organizado de tal forma que en la primera parte el lector encontrará una breve historia de la RIPOT acompañada de una reseña del congreso que representa el encuentro actual en el 2017 llevado a cabo en la Universidad del Valle-Colombia, lo que es complementado por la presentación de otra forma organizativa relevante para el campo en el contexto colombiano como lo es el Nodo POT de red de investigadores en Psicología de la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología -ASCOFAPSI-Colombia. Este panorama se completa con textos sobre la importancia y papel de las anteriores versiones del CIAPOT en Uruguay,

Brasil, Argentina y Chile desde su inicio en el 2009 hasta el más reciente en Colombia en el 2017. Consideramos importante incluir para ilustración de los lectores el documento fundante de la RIPOT, en el cual además de exponer motivos e intereses para su conformación, se presentan pautas, lineamientos y proyecciones de las cuales del V CIAPOT, sus productos, y los de los anteriores CIAPOT son un reflejo importante del trabajo de una historia recientemente consolidada.

Las otras partes del libro se organizan alrededor de los seis ejes temáticos que sirvieron como referente para el debate y la presentación de más de 200 trabajos cuya evaluación previa fue realizada por un equipo de aproximadamente 40 profesionales y académicos del más alto nivel de 11 países Iberoamericanos asegurando no solo la calidad del encuentro y los debates, sino de los propios trabajos aquí consignados.

Los compiladores del libro hacen expreso su agradecimiento, en conjunto con la RIPOT, el Nodo POT en ASCOFAPSI, y el Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle-Colombia, al Programa Editorial de la Universidad del Valle-Colombia por el apoyo a esta forma de divulgación panorámica de un campo en el cual la propia institución ha hecho aportes importantes y reconocen la necesidad de trabajos en red como el que aquí presentamos.

Erico Rentería Pérez
Andrea Carolina Cujar Kidston
Jimena Botero Sarassa
Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo
Instituto de Psicología - Universidad del Valle
Colombia

PRIMERA PARTE

LA RIPOT COMO ESPACIO DE REFERENCIA DISCIPLINAR Y PROFESIONAL EN AMÉRICA LATINA

*María Elisa Ansoleaga**

La quinta versión del Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo es un hito relevante en la trayectoria de la RIPOT y un momento ideal para reflexionar sobre la Red. Esa breve reflexión estará guiada por tres aspectos que me parecen fundamentales: hacer memoria, evaluar el presente e imaginar las proyecciones de nuestra Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo.

Resulta imposible pensar el futuro de la RIPOT sin hacer mérito a la historia. Hacer mérito a la historia supone necesariamente retomar algunos de los elementos claves en el surgimiento y posterior desarrollo de la Red, recordar las aspiraciones que tuvimos en sus inicios, las que fueron plasmadas en la declaración de Montevideo¹. Hacer mérito a la historia supone también constatar cómo ha cambiado el mundo y nuestras propias condiciones de trabajo –en el ámbito universitario y/o profesional– en la última década y, por último, reconocer cómo ha sido el desarrollo de la POT en la región.

Sin exagerar, en los últimos 15 años, salvo un par de honrosas excepciones, el panorama del que hacer universitario ha cambiado radicalmente en nuestra región. La formación de pre y postgrado, la investigación y la

* Universidad Diego Portales, Chile. Coordinadora, Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo-RIPOT

¹ Ver décimo primera parte del libro.

extensión universitaria –tres ámbitos centrales del quehacer universitario–, han sido objeto de fuertes transformaciones impactando, para bien y para mal, pero directamente el trabajo académico, fenómeno que ha sido descrito notablemente tanto por Vicente Sisto (Chile) como por Josep Blanch (España) como Capitalismo Universitario. Como en otros asuntos del desarrollo de los países de nuestra América Latina, había que ponerse a punto, subirse al carro de los estándares internacionales, realizar investigación de excelencia, obtener el financiamiento en concursos competitivos, publicar en revistas indexadas, realizar docencia de calidad, y formar a los profesionales del mundo de la intervención en medio de una vorágine de cambios económicos, políticos y sociales, en casi la totalidad de países de nuestra región. Esto que hoy parece evidente y consustancial a los estándares del trabajo académico, no lo era hace 15 o 20 años atrás.

De otra parte, hace 15 o 20 años no habíamos alcanzado un desarrollo sustantivo de la POT en la región (para ser justos dejaremos entre paréntesis el caso de Brasil) ni tampoco habíamos entrado a las lides internacionales. No teníamos un acumulado de lo que se podría llamar “producción propia latinoamericana”, ni tampoco estábamos tan vinculados con aquellos países que avanzaban a pasos agigantados en el campo. El cambio en los estándares universitarios y la tecnología jugaron sin duda un papel fundamental en ello.

En parte, este contexto histórico explica, en mi opinión, el gran éxito de las Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo organizadas desde el año 2000 por la Facultad de Psicología de la Universidad de la República-UDELAR cada año en Montevideo. Quienes nos iniciábamos en el campo y aquellos que llevaban años trabajando en él, compartíamos el anhelo de aproximarnos a la construcción de lo que podría llegar a constituirse como la producción latinoamericana en el campo de la POT, una mirada propia, actualizada y particular sobre el devenir del trabajo y las organizaciones en América Latina y los aportes que la disciplina psicológica podía hacer en ello. Estas jornadas apostaron por el encuentro multidisciplinar para pensar el trabajo y las organizaciones, valoraron e hicieron esfuerzos decididos por lograr la participación de investigadores de países vecinos. Compartíamos entonces cierta desazón respecto a los modelos de sociedad que estábamos construyendo y del importante *lugar que tenía el trabajo como protagonista* en esos procesos. Es en ese contexto histórico-universitario que se gestó la idea y el entusiasmo para que fuera posible la creación de la Red Iberoamericana de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Es por ello que la RIPOT existe y agradece el esfuerzo y generosidad con que la Facultad de Psicología de la Universidad

de la República del Uruguay, por aquel entonces bajo el decanato de Luis Leopold, ideó y apoyó esta iniciativa.

Al entusiasmo inicial de crear una red de colaboración académica en Iberoamérica en la cual convergieran múltiples acciones, le siguió el realismo y ajuste de expectativas sobre lo que era posible o no esperar y llevar adelante. Enfrentamos dificultades en diversos ámbitos: problemas del financiamiento de la investigación en países de la región, la falta de una institucionalidad internacionalmente reconocida, lo apretado de los tiempos y agendas personales, y por qué no decirlo, la permanente tensión entre las almas de la RIPOT, la profesional y la académica, la crítica y la tradicional, los que estudian el trabajo y los que analizan las organizaciones, etc. Esta última tensión se abordó en la declaración de Montevideo al señalar que: “es impensable concebir al trabajo sin sus organizaciones y, correlativamente, no puede concebirse una organización que no sea organización de trabajo. A lo largo del siglo pasado han primado, y siguen vigentes, concepciones teóricas y metodológicas para las cuales el estudio del trabajo (CYMAT, salud mental ocupacional, psicopatología, procesos de la sindicalización, entre otros) constituye un terreno disociado del estudio de las organizaciones (diseño organizacional, *management*, gobierno, estrategia, entre otros).” (Declaración de Montevideo).

Suscribimos entonces que “esta disociación [entre trabajo y organizaciones] es inconsistente desde el punto de vista teórico e infértil desde el punto de vista heurístico, en cuanto el trabajo y las organizaciones exigen abordajes que integren de modo consistente ambos niveles categoriales” (Declaración de Montevideo).

Al poco andar de este entusiasmo fundacional que nos hizo imaginar un sinfín de modos de colaboración y participación académica triunfó el realismo y asumimos que la RIPOT existía primordialmente a través de sus congresos. Lo cual –debo decir a nombre de todos quienes hemos organizado alguna versión–, ya es una tarea titánica. Los congresos cumplen al menos con tres valiosos objetivos de nuestra RIPOT: actualizar y difundir el saber del campo; permitir el encuentro de los miembros de la Red y por cierto, promover el diálogo entre lo disciplinar y lo profesional tal como lleva por nombre esta versión del congreso.

En perspectiva histórica, es importante consignar que el nivel de desarrollo alcanzado por la POT en lo relativo a la producción académica (investigación y publicaciones) y al nivel de formación de los docentes (investigadores con doctorado) no fue ajeno al devenir universitario en la región. Si se compara su trayectoria con otros campos de actuación de la psicología, la POT no destaca ni destiñe, a la luz del desarrollo de la psicología en la región. Sin embargo, hoy es posible afirmar que la POT exhibe unos estándares de

calidad impensados una o dos décadas atrás. Nosotros, como RIPOT creemos ser no sólo espectadores sino agentes relevantes de estos avances.

A ocho años de la Declaración de Montevideo, acto fundacional de la creación de nuestra Red, no sólo hemos sido capaces de sostener cinco versiones de nuestro Congreso, sino que cada uno de ellos ha sido exitoso. Asimismo, el encuentro en estas instancias ha permitido ampliar las formas de participación y estamos en proceso de sistematizar las diversas formas de colaboración que han surgido al alero de la RIPOT pero que no hemos sido capaces de visibilizar. Asimismo, hemos logrado expandir nuestra presencia en nuevos países de la región y una versión en Colombia, no habría sido imaginable hace cuatro años atrás.

El horizonte trazado en Montevideo permanece vigente y la invitación es a retomar el rumbo de las aspiraciones y compromisos que establecimos en dicha declaración. En esta quinta versión podemos decir que la RIPOT demuestra su sustentabilidad y estabilidad. Vaya nuestro agradecimiento para todos los miembros que han hecho posible esta y las versiones anteriores, especialmente, nuestro agradecimiento a los miembros de la Red que han concurrido con sus trabajos de investigación o intervención y elegido este escenario para su difusión.

Estas memorias y panorama reúnen trabajos en temáticas que han sido objeto de preocupación histórica de nuestra Red y que constituyen algo así como un sello, entre ellas: la *Salud de los trabajadores y Salud en el Trabajo*; la *Coexistencia de realidades y paradojas en el mundo del trabajo y de las organizaciones*; y la *Formación en el campo de la POT*. También presenta temas emergentes y de suma relevancia tales como el rol y uso de TICs en la formación, y en la intervención en el trabajo y las organizaciones.

Permítanme finalizar con parte de la Declaración de Montevideo que, en mi opinión, describe de modo excepcional nuestro marco ético-político y es en este espíritu que se inscribe la producción al alero de nuestra RIPOT:

Por ello reafirmamos que el campo de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo es necesariamente un ámbito de encuentro epistemológico, de producción original de conocimientos científicos y herramientas de intervención. Se trata de una producción enraizada en la perspectiva de los procesos de producción de subjetividad, incluyendo en éstos su dimensión psicosocial, institucional e histórica. Esto implica una actitud antidogmática y antihegemónica, abierta a los nuevos descubrimientos teóricos y técnicos a que nos enfrentan los fenómenos de producción de subjetividad, con capacidad colectiva e individual para desarrollar el necesario análisis de la implicación que nos permita articular compromiso y respeto por la autonomía de todas y de todos (Declaración de Montevideo, 2009).

**V CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA
DE LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO
(SANTIAGO DE CALI, COLOMBIA, 18, 19 Y 20 DE OCTUBRE 2017)**

**ENTRE LO DISCIPLINAR Y LO PROFESIONAL:
ACIERTOS Y DESACIERTOS DE LA POT**

*Erico Rentería Pérez**

Desde su etimología derivada del Latín *congressus* que significa en su sentido más amplio ‘reunión’ (RAE, 2017), y en sus acepciones más relevantes para el caso, refiere periodicidad de encuentro de miembros de asociaciones o profesiones que se reúnen para debatir o deliberar sobre cuestiones o asuntos de interés común. Los CIAPOTS desde su inicio en 2009 en Uruguay representan justamente el encuentro de una red de académicos y profesionales alrededor del campo disciplinar y profesional de la Psicología Organizacional y del Trabajo.

El V Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo - V CIAPOT, cuyo lema fue “entre lo disciplinar y lo profesional: aciertos y desaciertos de la POT” representa de alguna manera y como ha sido el espíritu desde el inicio, un esfuerzo por visibilizar y dar voz a diversos enfoques, perspectivas y temáticas que configuran lo que Malvezzi (2016) denomina un multcampo en el cual convergen desarrollos de vertientes de orígenes geográficos, políticos, teóricos y escuelas de pensamiento igualmente diversos como por ejemplo el comportamiento Organizacional,

* Universidad del Valle, Colombia. erico.renteria@correounivalle.edu.co

la Psicología Industrial, la Psicología Organizacional clásica, la Psicología del Trabajo, la Psicología Social del Trabajo, Recursos Humanos y más recientemente la búsqueda y reconocimiento de un plural que implica y obliga el reconocimiento de Psicologías Organizacionales y de los Trabajos en contextos ya no solo de orden empresarial por el reconocimiento de otros tipos de organizaciones y relaciones de trabajo, sino por el hecho histórico y social de que el trabajo como uno de los organizadores sociales y personales de nuestra época se da igualmente en múltiples contextos, culturas y economías.

El origen de los CIAPOTS en la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, ilustra el interés de la comunidad POT por encontrarse, interactuar y debatir a partir de los ejes temáticos definidos en cada caso, y que para el V CIAPOT fueron: Coexistencia de realidades y paradojas en versiones y acciones en el mundo del trabajo y de las organizaciones; Salud de los trabajadores y salud en el trabajo; Fragmentación y deslaboralización en el trabajo; Innovaciones en la formación y en el ejercicio profesional; Interfaces formación Universidad –Aplicaciones o ejercicios profesionales desde la POT; y Organizaciones, trabajo y uso de TICs– Implicaciones y perspectivas. Dichos ejes temáticos, representaron la convergencia de participantes de 14 países incluyendo profesionales, académicos de todos los niveles, y estudiantes no solo provenientes de la Psicología, sino interesados o que trabajan en el campo utilizando los recursos teóricos y técnicos del mismo.

Geográficamente la decisión de la RIPOT y la aceptación de la Universidad del Valle como anfitrión internacional del V CIAPOT, son un esfuerzo por acercar y facilitar el encuentro y participación de más personas de otras latitudes Iberoamericanas, ya que el surgimiento y consolidación de este espacio se dio probablemente en la parte más sur de nuestro continente, siendo Colombia un país con una ubicación más central, y al igual que los demás países anfitriones, acogedor y dispuesto a facilitar el encuentro de la comunidad POT. La Universidad del Valle responsable por la organización y sede del congreso facilitó todos los recursos disponibles y a su alcance para asegurar el desarrollo del congreso, y en consonancia con la tradición –breve si se quiere– hizo uso del trabajo en red con los colegas de los otros países y colombianos que representando sus Universidades o Instituciones apoyaron los diversos comités, grupos de apoyo, de evaluación, etc. En este punto es importante reconocer el apoyo de la Universidad del Norte en el Caribe Colombiano, de la Universidad Católica de Colombia en el Distrito Capital, y de la Universidad Cooperativa de Colombia-Seccional Cali ubicada al igual que la Universidad del Valle en el Pacífico Colombiano.

El anterior panorama sumado a la participación nacional de todas las latitudes y departamentos, la internacional en los 14 países asistentes, y los más de 200 trabajos, muestra la consolidación del trabajo en red cuyos productos pueden ser encontrados en el presente libro y en otro ya tradicional de los CIAPOTS en el cual se incluyen textos derivados de los simposios. Esto se convierte en un aporte histórico no solo por mostrar el panorama del momento en la POT, sino por incrementar el acervo potencial de consulta sobre el campo tanto en la academia como en el ejercicio profesional.

Una manera de representar el campo disciplinar y profesionalmente en el V CIAPOT fue la escogencia de la conferencia inaugural “*Historia y perspectivas de la POT en América Latina*” y de la conferencia central “*Inseguridad laboral, psicosocial y vital: cómo manejar la incertidumbre sin quedar atrapados en el corto plazo*” a cargo de los doctores Jairo Eduardo Borges Andrade, Juan Pablo Toro y Erico Rentería en el primer caso, y Carlos María Alcover en el segundo caso provenientes de Brasil, Chile, Colombia, y España respectivamente.

Finalmente, es importante destacar el papel y liderazgo del Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle tanto en Colombia como en su actividad y trabajo en red con los y las colegas de Iberoamérica. Es desde sus orígenes hace ya 20 años, y probablemente desde antes en los primordios del ejercicio académico orientado hacia la POT ya desde la década de los años 80, que ha venido apoyando y acompañando no solo la formación de pregrado, especialización, maestría, y doctorado en la línea POT en el país, sino también la organización de eventos y encuentros de la comunidad POT colombiana y en particular desde el nodo de Investigadores en POT de Colombia vinculando a la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología –ASCOFAPSI–. Este V CIAPOT es entonces una creación y realización colectiva donde intentar hacer todos los reconocimientos necesarios sería imposible, máxime cuando el trabajo es justamente en la lógica de red que le dio origen.

REFERENCIAS

- MALVEZZI, Sigmar (2016). *Psicología Organizacional y del Trabajo*. De la Administración científica a la globalización: una historia de desafíos. En J. OREJUELA; V. ANDRADE; & M. VILLAMIZAR (2016) *Psicología de las organizaciones y del trabajo*. *Apuestas de Investigación II*. Cali, Editorial Bonaventuriana.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=AJgsh5x>. 17/09/2017. 17:00

**MIRADAS, PROVOCACIONES Y CONCEPCIONES DE LA PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO EN COLOMBIA,
EN EL CONTEXTO DE LA ASOCIACIÓN DE FACULTADES
DE PSICOLOGÍA (ASCOFAPSI)**

*Jean David Polo Vargas**

Desde las miradas más críticas a las más eclécticas, de las más cuantitativas a las más cualitativas y de las más cercanas al individuo, pasando a las que sólo ven una colectividad; la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT) ha tenido una historia de constantes construcciones en Colombia. Estas construcciones han llevado a que los participantes puedan expresar sus ideas, hasta cierto punto, con grados de libertad.

Han sido diversas las personas que han pasado y construido en este proceso, se identifica con cierto grado de influencia en las actuales y futuras generaciones –como sus escuelas– a profesores de la talla de:

- Camilo Pulido y Johana Burbano en la Universidad Javeriana de Bogotá.
- Erico Rentería e Ingrid Gómez en la Universidad del Valle –UNIVALLE–
- María Constanza Aguilar en la Universidad Santo Tomás (Bogotá).

Estos profesionales, han aportado desde sus diversas perspectivas de desarrollo a las construcciones sobre los problemas del país.

Hace más de 10 años, estos referentes –junto a un grupo de profesionales en psicología del país– han estado trabajando en un nodo enfocado en la

* Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia, coordinador del nodo en Psicología Organizacional y del Trabajo (POT) de ASCOFAPSI. pjean@uninorte.edu.co

POT donde el principal objetivo es afianzarla en Colombia. Dentro de las grandes fortalezas del nodo, se encuentra el contacto permanente entre los investigadores del país, lo cual ha fortalecido espacios de conocimiento alrededor de las diversas temáticas que se están trabajando alrededor del país.

De esta manera, se pretende hacer una mirada hacia lo que se ha venido trabajando estos últimos años en el nodo POT. En el año 2005, se resaltó la importancia del fortalecimiento de la investigación resaltando el impacto de la misma en la formación de pregrado y postgrado. Luego, 12 años después, se ha visto tal incremento en los programas de pregrado y postgrado a nivel nacional. Igualmente, en este mismo año también se pretendía el intercambio y la colaboración entre docentes a nivel de postgrados, lo cual se ha logrado por medio del fortalecimiento de la red.

En el 2006, con el fin de fortalecer el nodo, se identificaron al menos 7 principios orientadores para el trabajo de los grupos de investigación: visibilidad, focalización, asociación, prueba de existencia, contextualización, formación y comunicación. El planteamiento de estos principios, ha potencializado el crecimiento del nodo y su reconocimiento a nivel nacional.

En el año 2009, se generó un apoyo en el grupo a través de acciones colaborativas por parte de los integrantes para la publicación en la revista *Diversitas*. Igualmente, se potencializó la participación de los integrantes del nodo alrededor de 8 eventos.

En el año 2010 se empezó a investigar en diversos tópicos. Dentro de los principales se encuentran: Psicología Ocupacional y Conflicto Organizacional. En este mismo año se logró un 70% de cumplimiento en las actividades programadas por el Nodo.

Finalmente, en el 2016 se resaltó el trabajo en red y la construcción de convenios. Se establecieron los congresos que programados para este año. A lo largo de los años de Este nodo ha generado espacios donde se ha dado a conocer lo que se hace en cada grupo de investigación en el país.

SEGUNDA PARTE

**COEXISTENCIA DE REALIDADES Y PARADOJAS
EN VERSIONES Y ACCIONES EN EL MUNDO
DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES**

SIMPOSIO 1

TRAYECTORIAS DE INVESTIGACIÓN Y DESAFÍOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS EN EL CAMPO DE LA PSICOLOGÍA SOCIAL DEL TRABAJO Y LA PSICOLOGÍA CRÍTICA DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA (CHILE, COLOMBIA)

Coordinador

*Hernán Camilo Pulido Martínez**

En las últimas décadas en América Latina han aparecido una serie de alternativas conceptuales y metodológicas a la visión hegemónica propuesta por la psicología industrial-organizacional que históricamente ha prevalecido en la región. Estas relativamente nuevas perspectivas, fundamentalmente, están caracterizadas por introducir, de muy diversas formas, la categoría “trabajo” en sus análisis y reflexiones. Así, estas aproximaciones se apartan de la matriz neo-positivista y funcionalista de la psicología tradicional que privilegia los análisis estadísticos y las intervenciones técnicas pro-gerenciales, para ir hacia la constitución de conceptos y metodologías que permiten apropiarse de las múltiples realidades del trabajo que se presentan. En los cuerpos de conocimiento que están emergiendo, prevalecen las perspectivas inter y trans-disciplinarias, alrededor de fenómenos laborales contemporáneos como la flexibilización, la intensificación, la precarización, la fragmentación y la desindustrialización. Se busca comprender como ellos impactan la experiencia, la identidad y la subjetividad de los trabajadores. En este

* Pontificia Universidad Javeriana, Colombia, cpulido@javeriana.edu.co

simposio se presentan una serie de ponencias en las que se propone una serie de reflexiones sobre las maneras en las cuales se han hecho aportes para la construcción de un conocimiento alternativo, el cual establece unas relaciones distintas entre el conocimiento psicológico y el trabajo. A partir de los desplazamientos que se han hecho sobre el quehacer investigativo de investigadores particulares, las ponencias giran en torno a las articulaciones conceptuales y metodológicas que han hecho posible la construcción de un conocimiento crítico sobre el mundo del trabajo, así como las implicaciones éticas y políticas que están involucradas. Con miras a dejar de lado el ánimo pesimista que embarga el trabajo crítico, las ponencias se mueven en la tensión que se ha establecido entre las perspectivas que suponen el cambio en el trabajo como una cuestión derivada casi exclusivamente del cambio estructural global y, aquellas que visiones “interpretativistas” que devuelven las posibilidades de transformación social a los trabajadores. En estas condiciones las reflexiones de este simposio consideran preguntas referidas a las articulaciones entre el conocimiento psicológico, la intervención profesional y el activismo político en, sobre y desde el mundo del trabajo latinoamericano.

**APORTES Y LÍMITES DE LA PERSPECTIVA
DE LA SUBJETIVACIÓN AL ESTUDIO DE LAS SUBJETIVIDADES
LABORALES EN AMÉRICA LATINA**

*Antonio Stecher**

La ponencia discute la Subjetivación o Subjetificación como una particular perspectiva o estrategia analítica que busca interrogar críticamente los procesos a través de los cuales los agentes humanos son constituidos/ se constituyen en sujetos de un tipo determinado al interior de una particular configuración socio-histórica. Se señalan 4 características principales de esta perspectiva: (i) el carácter histórico, discursivo y situado de la subjetividad, (ii) el doble movimiento de asujetamiento y subjetivación a la base de la producción de subjetividades, (iii) la centralidad de la subjetividad para entender las relaciones de poder, así como las formas de resistencia y subversión al mismo (iv) el carácter situado, práctico, técnico, local de los mecanismos de producción de subjetividad. Luego de este marco general, se discute la aplicación de esta perspectiva al campo del trabajo y al estudio de los sujetos laborales en la modernidad contemporánea en América Latina.

* Universidad Diego Portales, Chile, Antonio.stecher@udp.cl

A partir de un estudio de caso con trabajadores de la industria del Retail en Santiago de Chile se ejemplifica la puesta en operación de esta perspectiva analítica, discutiendo también algunas de sus limitaciones para la investigación empírica: (i) dificultad de incorporar una mirada biográfica y diacrónica de los actores laborales, (ii) dificultad de incorporar en el análisis de las subjetividades laborales otros mundos sociales, campos de relaciones y posiciones sociales en la estructura social (género, etnia, generación, familia) que están siempre en intersección con el campo de las relaciones sociales del trabajo, (iii) dificultad de ampliar la mirada de las subjetividad más allá del lente analítico gobierno-resistencia (iv) tendencia a invisibilizar la heterogeneidad del mundo del trabajo en América Latina y la heterogeneidad de racionalidades dentro inclusive dentro de una misma organización u empresa modernizada.

CONSTANTES Y GIROS EN LA TRAYECTORIA INVESTIGATIVA EN TORNO LA SUBJETIVIDAD EN EL TRABAJO

*Alvaro Soto Roy**

A partir de la revisión de las constantes y giros de la trayectoria de investigación del autor, se proponen algunos ejes conceptuales y metodológicos para la discusión sobre los focos de preocupación y las formas de acercamiento científico de la psicología social del trabajo en América Latina. El primer eje ha sido el esfuerzo por situar la investigación en el espacio de frontera entre las características de trabajo y la manera en que los propios trabajadores viven subjetivamente esa situación, en el marco de dinámicas múltiples y conflictivas (Alvesson, Ashcraft & Thomas, 2008; Tittoni & Nardi, 2011). La opción teórica ha sido centrarse en los procesos de construcción identitaria en el trabajo, que se ha traducido en el desarrollo conceptual de un modelo que pone en relación dos dinámicas complementarias: la narrativa y la interpelación. Las interpelaciones se dan en los planos discursivo, estructural y de interacciones locales, entre y dentro de los cuales pueden existir múltiples convergencias y divergencias (Soto, Stecher & Valenzuela, 2017). Las identidades laborales se entienden como producciones simbólicas articuladas narrativamente, centradas en la propia historia laboral, que expresan las modalidades específicas en que un/a trabajador/a interpreta y experimenta su contexto de trabajo dotando de continuidad, sentido y diferenciación su experiencia laboral, asignando

* Universidad Alberto Hurtado, Chile, asoto@uahurtado.cl

significado a la organización y definiéndose a sí mismo como un actor singular al interior de ese espacio social-laboral (Dubar, 1991; Soto, 2012; Stecher, 2012, 2013; Watson, 2008). La trayectoria de investigación ha llevado a proponer que la dinámica identitaria narrativa – interpelación se juega en torno a diferentes *posiciones* y *disposiciones* (requeridas y/o declaradas) del trabajador frente a las diferentes esferas de la actividad laboral: las instituciones, el empleo, su trayectoria, sus pares, etc. En su contexto laboral, los actores sociales del trabajo se ubican en determinados lugares de la trama socioestructural de relaciones (posiciones) y definen voluntades y estrategias (disposiciones) a fin de obtener reconocimiento y dar sentido a su experiencia de trabajo (Soto, 2015). Dubar, 1991, 1997; Sainsaulieu, 1977).

La trayectoria investigativa del autor también ha tenido como eje el intento por reflejar la heterogeneidad de situaciones de trabajo que se despliegan en América Latina, para lo que se ha propuesto la noción de escenarios del trabajo, o configuraciones laborales que pueden convivir dentro de un mismo espacio sociolaboral, y que dan cuenta de diversas formas de vínculo laboral ofrecidos a fin de asegurar diferentes tipos de aporte –o exigencia fundamental– por parte de los trabajadores. En esa misma línea, se identifica un desplazamiento desde el análisis de situaciones organizacionales específicas hacia la dinámicas de redes organizacionales complejas, que progresivamente reemplazan la lógica tradicional de grandes organizaciones que se encargan de procesos completos de trabajo, dando paso a la masificación de redes de trabajo flexibles y adaptables (Grimshaw, Marchington, Rubery & Willmott, 2005), basadas en la contractualización, la descentralización y la plurifuncionalidad (De la Garza, 2000; Veltz, 2000), en el marco de múltiples dinámicas de segmentación y precarización, que se traducen en la profunda heterogeneidad del trabajo contemporáneo (Muñiz 2009; Sehnbruch 2012).

Desde la perspectiva identitaria es posible problematizar aproximaciones más funcionalistas de la psicología del trabajo y las organizaciones actualmente vigentes, tales como aquella centrada en la experiencia de bienestar psicosocial en el trabajo o el compromiso organizacional. La primera puede ser analizada a la luz de las múltiples –y en ocasiones contradictorias– interpelaciones y atribuciones de sentido que reciben, producen y portan los trabajadores, y que dan lugar a un doble proceso transaccional. Por su parte, el fenómeno del compromiso organizacional puede discutirse a la luz de los intentos por re-modelar las identidades laborales a partir de la oferta simbólica de ciertos modelos identitarios que interpelan a los sujetos. La perspectiva identitaria permite comprender la fuerza de compromiso cuando confluyen interpelaciones y narrativas de identidad de empresa, y al mismo

tiempo da luces relevantes para entender las tensiones o el bajo impacto de los esfuerzos organizacionales por lograr el compromiso de los trabajadores cuando el modelo identitario ofrecido (sus valores, sentidos y prácticas) entra en tensión con otros referentes identitarios que los trabajadores portan de experiencias laborales previas u otros ámbitos de la vida social.

**SUBJETIVIDADES EN DISPUTA.
EL ESTUDIO DE LOS DEVENIRES DE LA SUBJETIVIDAD EN
ESPACIOS CRÍTICOS DE TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO**

*Vicente Sisto**

Diversos investigadores sociales han coincidido en caracterizar a las últimas décadas como de radicales transformaciones sociales, las cuales han estado marcadas por fundamentales cambios en el mundo del trabajo (Bauman, 2000; Beck & Beck, 2003; Boltanski & Chiapello, 1999; Dubar, 2000; Giddens, 1995; Gorz 1991; Medda, 1999; Offe, 1997; Sennett, 2000; entre otros). Los procesos de flexibilización, tercerización, precarización e individualización del trabajo han cuestionado su rol como mecanismo de integración social. En este contexto han tomado protagonismo a nivel latinoamericano y mundial los estudios en construcción de identidad y subjetividad laboral, relevando la emergencia del yo emprendedor como eje articulador de identidades individualizadas. Sin embargo el estudio de espacios laborales complejos, marcados por ciertas tradiciones y formas de hacer diversas a los modos individualizados de desplegarse en el mundo del trabajo, han mostrado que los procesos de construcción de identidad y subjetivación en el trabajo, resultan mucho más complejos y heterogéneos. Considerando lo anterior, esta ponencia presenta una propuesta analítica orientada a comprender los procesos de subjetivación y construcción de identidad laboral, sustentada en el estudio de (a) los discursos que interpelan identidades laborales, (b) los instrumentos de gestión que performan estas interpelaciones de un modo práctico en el campo laboral, (c) las prácticas individuales y conjuntas que se desarrollan en el espacio laboral, desplegando ciertas formas de ser y de hacer, y (d) las narrativas que desarrollan los propios sujetos acerca de su despliegue en el mundo del trabajo. Utilizando datos provenientes de investigaciones empíricas en el campo del trabajo público, se mostrará cómo esta propuesta analítica permite dar cuenta de procesos de construcción de identidad mucho más

* Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile, vicente.sisto@pucv.cl

heterogéneos, plenos de trazas subjetivantes que se despliegan de un modo práctico, en diversos contextos.

**REFLEXIONES EN TORNO AL ESTUDIO DE LAS TECNOLOGÍAS
DE GESTIÓN Y SU INTERACCIÓN CON LA EXPERIENCIA SUBJETIVA
A PARTIR DE UN ESTUDIO DE CASO.
EL DESAFÍO DE ESTUDIAR TECNOLOGÍAS CON AGENCIA**

*Carla Fardella Cisternas**

El presente trabajo expone, cómo a través de un caso de estudio en particularidad, es posible reconfigurar con creatividad el objeto de estudio de la psicología del trabajo. El caso particular es una investigación en curso que busca comprender la transformación del trabajo científico en un contexto de managerialización y reorganización de la Educación superior. Desde una perspectiva sociotécnica actualizada (Carlile, Nicolini, & Langley, 2012; Nicolini, 2011), se busca comprender como los nuevos instrumentos de gestión Universitaria impactan la experiencia y la subjetividad de los trabajadores del conocimiento. El diseño del estudio busca desmarcarse de los estudios y construcciones clásicas-funcionalista de la psicología laboral y elaborar nuevas miradas para comprender, demarcar y definir los procesos de trabajo.

Retomando los aportes de la actor-Network-theory se ensayan formas de incorporar la materialidad (en este caso los instrumentos de gestión) como objetos con agencia y capacidad de performar la experiencia inmediata y subjetiva de los trabajadores (académicos en este caso). De este estudio se deriva la necesidad de mirar comprensivamente y críticamente las herramientas de gestión del conocimiento científico; a la vez que justificar el valor de poner atención a los objetos/tecnologías en el mundo del trabajo.

A partir de este caso se proponen una serie de reflexiones y preguntas en torno a los siguientes asuntos: ¿Cuál es la deuda la psicología laboral con los estudios de los objetos/tecnologías y su interacción con la experiencia subjetiva? ¿Si construimos un objeto de estudio nuevo, logramos construir conocimiento nuevo? ¿Para crear conocimiento es necesario inventar nuevas aproximaciones y estrategias metodológicas? ¿Cuáles son las consecuencias de este tipo de estudios? ¿Para quién trabaja la psicología del trabajo?

* Universidad Andrés bello, Chile, fardellacarla@hotmail.com

**¿TODO CAMBIA PARA SEGUIR IGUAL?
O DE LAS APROXIMACIONES CRÍTICAS DE LA PSICOLOGÍA
AL MUNDO DEL TRABAJO**

*Hernán Camilo Pulido Martínez**

Desde hace varias décadas el lugar y las operaciones de la psicología han sido considerados en la literatura crítica. En esta campo de investigación, los estudios se han ocupado de distintos fenómenos contemporáneos tales como, la sociedad terapéutica, el gobierno de las poblaciones utilizando las herramientas psicológicas, la creación de formas de subjetividad psicologizadas, la creación de distintos síndromes o enfermedades mentales, así como del puesto que tiene la experticia para regular la vida cotidiana de las personas. Sin embargo, el mundo del trabajo no ha sido ampliamente considerado en este campo. Quizá esta falta de preocupación por examinar el terreno de la psicología y las funciones que cumple en los ámbitos en donde se labora está vinculada con el rol que ha tenido la crítica a este conocimiento y, a sus prácticas derivadas, en las aproximaciones que se ocupan del trabajo, en donde a pesar de que se presentan objeciones a la psicología, a sus formas de producción de conocimiento y a las prácticas que ejercen los psicólogos, estas son dejadas de lado, sin tener mayores repercusiones en términos de cuestionamiento de relaciones de poder, transformación de ámbitos laborales o legislación sobre las formas en las que se organiza el trabajo. En esta ponencia se reflexiona en referencia a trabajos de investigación específicos y con preguntas particulares sobre el papel de la psicología en el mundo del trabajo por preguntas tales como: ¿Debe, o mejor puede, la psicología jugar un doble rol entre las perspectivas que se ocupan de alinear a los trabajadores y a la vez proveer herramientas para la transformación de la organización del trabajo? ¿Pueden pensarse unas contra-psicologías en el sentido propuesto por la psicología crítica y salir de oposición entre ser un conocimiento subordinante y uno liberador? ¿Qué implicaciones tiene localizar el conocimiento psicológico cuando se ocupa del trabajo en lugares que pueden ser llamados periféricos? ¿Qué puede concebirse como intervención cuando se piensa la organización del trabajo a la luz de psicologías de corte crítico?

* Pontificia Universidad Javeriana, Colombia, cpulido@javeriana.edu.co

SIMPOSIO 2

CONFIGURACIÓN DE SUBJETIVIDADES EN EL ACTUAL CONTEXTO DE TRABAJO

Coordinador

*Juan Javier Vesga Rodríguez**

Las condiciones actuales del mundo del trabajo, caracterizadas por la flexibilidad, las redes empresariales, mecanismos de tercerización, fragilización de los vínculos laborales, entre otras, demandan de la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT) investigación y conceptualización actualizadas que permita comprender las complejas relaciones personas-trabajo-organizaciones, y la manera como se configura la subjetividad de los trabajadores. Este simposio internacional tiene como objetivo presentar varias miradas que describen interacciones entre características del mundo del trabajo y configuración de subjetividades; en él se presentan una serie de discusiones provenientes tanto de reflexión teórica como de investigación empírica, que ponen en evidencia tensiones entre los discursos existentes y las realidades que experimentan los trabajadores en el cotidiano. Vicente Sisto muestra resultados de investigación provenientes del estudio de los dispositivos de gestión instalados por la política pública en educación primaria y secundaria, y en el campo de políticas universitarias en Chile. Antonio Stecher presenta y discute algunas de las principales características –objeto de estudio,

* Universidad Católica de Colombia, Colombia, jjvesga@ucatolica.edu.co

perspectiva analítica, hipótesis de investigación, hallazgos relevantes, limitaciones y desafíos futuros de investigación– de este campo de investigación sobre trabajo y subjetividades en América Latina. María Alejandra Gómez discute acerca de la manera como la subjetividad de los trabajadores en el actual escenario está influida y constituida por el individualismo, la competitividad, la autogestión, la satisfacción de necesidades de sobrevivencia, la búsqueda de seguridad social y la percepción de cosificación y desamparo con relación al vínculo que plantean las organizaciones en el escenario actual. Verónica Andrade muestra cómo la categoría Agencia se vuelve central en la manera de escribir la subjetividad laboral en trabajadores que responden a lógicas esperadas del trabajador contemporáneo. Finalmente, Juan Javier Vesga propone concebir el contrato psicológico como un concepto multidimensional, dadas las variadas y complejas relaciones de trabajo que se tejen en la actualidad.

**INSTRUMENTOS DE GESTIÓN, SUJETOS Y DISPOSITIVOS:
EL ESTUDIO DE LOS CAMBIOS EN EL TRABAJO PÚBLICO EN EL CONTEXTO
DE LAS REFORMAS MANAGERIALES**

*Vicente Sisto**

Mediante la introducción de una serie de dispositivos de gestión en el campo de lo público, los gobiernos paulatinamente han respondido al llamado *New Public Management*, impulsado por organismos internacionales (Banco Mundial, OCDE, FMI). Es así como en educación, salud y políticas sociales, entre otros campos de acción pública se han implementado diversos instrumentos de rendición de cuentas, junto con prácticas de gestión propias de la empresa privada en el campo de lo público, con el fin de ‘hacerlo más eficiente’ según sus promotores. Sin embargo, la investigación empírica muestra que en el espacio local estos instrumentos se despliegan de modos complejos y contradictorios, no siguiendo las direcciones que quisieron sus diseñadores. El espacio local está pleno de traducciones y modulaciones que desarrollan de modos prácticos los actores. Esto demanda nuevas herramientas teóricas y metodológicas. En este contexto se presentan ciertas herramientas conceptuales derivadas de la Teoría del Actor Red, de los Estudios de la Práctica en el campo organizacional y de los Estudios de la Gubernamentalidad, en tanto pueden permitir una conceptualización de estas transformaciones capaz de abordar precisamente la heterogeneidad,

* Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile, vicente.sisto@pucv.cl

resistencias y nuevas prácticas que emergen en el terreno local donde se concreta la acción pública. Para ilustrarlo, se muestran resultados de investigación provenientes del estudio de los dispositivos de gestión instalados por la política pública en educación primaria y secundaria, y en el campo de políticas universitarias en Chile.

**TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO Y SUBJETIVIDADES LABORALES.
LA CONSTRUCCIÓN DE UN CAMPO DE INVESTIGACIÓN
EN AMÉRICA LATINA**

*Antonio Stecher**

Desde el año 2000 se han venido desarrollando dentro del campo de la Psicología Social y de la Psicología crítica del Trabajo, en distintos países de América Latina y en diálogo con otras disciplinas de las CCSS, diversas investigaciones orientadas a describir y comprender los procesos de configuración de subjetividades en los transformados escenarios de trabajo. A la base de dichas investigaciones está la tesis de que los profundos cambios organizativos, productivos, tecnológicos, de relaciones laborales (flexibilización del empleo y el trabajo, desregulación laboral, modernización empresarial, reestructuración productiva, modelo neoliberal de desarrollo) ocurridos en el mercado laboral, empresas y organizaciones han impactado en un conjunto de dimensiones “subjetivas” o psicosociales de trabajadores y trabajadoras, tales como: los procesos de construcción de identidades, los sentidos y significados del trabajo, los procesos de salud y enfermedad, las experiencias de bienestar y sufrimiento, la sociabilidad y cotideaneidad laboral, las formas de identificación y acción colectiva, entre otros. Es en ese marco de transformaciones “objetivas” de los sectores económicos, unidades productivas y contextos de trabajo, que diversas investigaciones han buscado explorar las emergentes articulaciones entre trabajo y subjetividad, indagando en los modos en que los sujetos contemporáneos vivencian, interpretan y dotan de sentido sus experiencias laborales; así como los modos en que los actuales contextos de trabajo favorecen determinados modos de constitución de sujetos e identidades laborales. Un elemento central de estos estudios ha sido discutir el modo en que las nuevas articulaciones entre trabajo y subjetividad pesquizadas en la investigación empírica contribuyen a la reproducción de las relaciones de dominación y a la mantención de los procesos de explotación del trabajo por parte del capital en la actual

* Universidad Diego Portales, Chile, antonio.stecher@udp.cl

fase del capitalismo flexible en nuestras sociedades, o pueden, ellas mismas también ser portadoras de nuevas formas de agenciamiento, asociatividad y resistencia. La ponencia presenta y discute brevemente algunas de las principales características –objeto de estudio, perspectiva analítica, hipótesis de investigación, hallazgos relevantes, limitaciones y desafíos futuros de investigación– de este campo de investigación sobre trabajo y subjetividades en América Latina.

LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y LA COSIFICACIÓN DE LAS RELACIONES EN EL TRABAJO

*María Alejandra Gómez Vélez**

La ponencia presenta un desarrollo de la tesis doctoral *Sentidos del Trabajo en el Escenario laboral Flexible de Medellín – Colombia*. Para la ponencia, se presentan los resultados encontrados de 51 entrevistas semiestructuradas realizadas a profesionales como: abogados, economistas, administradores, psicoanalistas; a trabajadores profesionales y operativos, así como, a personas con cargos de dirección o gestión de áreas de gestión humana, en torno a la relación que se instaura entre trabajadores y organizaciones, en la que la despersonalización, distanciamiento y apatía se hacen más presentes. Cabe decir que los trabajadores perciben que las empresas los usan y los desechan con mayor facilidad, y el trabajador como respuesta recíproca hace lo mismo en cuanto puede. Para las empresas su prioridad se constituye en ser competitivas, disminuir los problemas de dirección de personal y lograr mayores ganancias económicas, enfocando sus esfuerzos de retención de personal, fundamentalmente en aquellos que considera le “añaden valor”. Para los trabajadores, estas formas de relación producen inequidad, discriminación, mayor incertidumbre, cosificación y un sentido del trabajo que responde a la sobrevivencia y a relaciones de paso. La subjetividad de los trabajadores en el actual escenario está influida y constituida por el individualismo, la competitividad, la autogestión, la satisfacción de necesidades de sobrevivencia, la búsqueda de seguridad social y la percepción de cosificación y desamparo con relación al vínculo que plantean las organizaciones en el escenario actual. Los trabajadores establecen cada vez más, con las organizaciones, relaciones que se caracterizan por la apatía y el distanciamiento.

* Universidad Pontificia Bolivariana – Medellín, Colombia, alejandra.gomez@upb.edu.co

**AGENCIA COMO ANCLA
PARA LA SUBJETIVIDAD EN EL TRABAJO**

*Verónica Andrade Jaramillo**

El presente trabajo plantea un análisis posterior derivado del proyecto Configuración de la identidad profesional desde la Agencia como un recurso explicativo de la relación Persona-Trabajo. En este se explora cómo la categoría Agencia, entendida como la capacidad de alterar el modo de funcionamiento de la estructura social en la que se desenvuelve el sujeto (Stryker; 2007, 2008), se vuelve central en la manera de escribir la subjetividad laboral en trabajadores que responden a lógicas esperadas del trabajador contemporáneo. La investigación realizada fue de tipo cualitativo, fenomenológico, y contó con la participación de 21 profesionales considerados de alta empleabilidad y que trabajaban en alguna de las ciudades principales del país (Entre Bogotá, Medellín y Cali). Se usó Análisis de contenido y árboles de asociación de ideas. Entre las reflexiones principales se encuentra que la Agencia aparece en los participantes como una herramienta usada en varias direcciones, entre estas, como carta para favorecer su visibilidad y empleabilidad en el mercado de trabajo; en segundo lugar, como elemento esencial para configurar la identidad profesional (se cree que si no se es agente, no se es trabajador, o no se puede trabajar), y como un arsenal de estrategias (Goffman, 2009) que se cree puede ser siempre usado para modificar el entorno en función de los objetivos, independiente de las circunstancias y dificultades, poniendo en tela de juicio las limitaciones propias de la estructura en la relación Agencia-Estructura.

**EL CONTRATO PSICOLÓGICO:
UN CONCEPTO MULTIDIMENSIONAL**

*Juan Javier Vesga***

El concepto “contrato psicológico” emerge en la literatura de la Psicología Organizacional en 1960 y desde entonces ha sido usado para comprender aspectos de las relaciones entre los trabajadores y sus contextos laborales, particularmente a partir de los años 90. Aunque este concepto ha obtenido un relativo nivel de madurez, no puede decirse

* Universidad Pontificia Bolivariana – Medellín, Colombia, veronica.andrade@upb.edu.co

** Universidad Católica de Colombia, Colombia, jjvesga@ucatolica.edu.co

que sea un producto acabado, puesto que las realidades del contexto y los hechos sociales a los que hace referencia han cambiado desde que fuera propuesto. En un mundo conexionista como el de hoy, las actividades laborales involucran diverso tipo de relaciones que se realizan en variadas y cambiantes condiciones y la acción de los trabajadores se lleva a cabo con múltiples actores y en variadas esferas de los contextos de trabajo que el sujeto integra como su experiencia laboral. En tal sentido, el contrato psicológico en la actualidad no se refiere a una relación diádica como tradicionalmente se ha conceptualizado por parte de diferentes autores, sino que debe concebirse como un concepto multidimensional, puesto que las relaciones de trabajo que constituyen el contexto en que se configuran los contratos psicológicos son múltiples y variadas. En este orden de ideas, el concepto contrato psicológico que intenta definir, explicar y comprender un fenómeno multidimensional, es de por sí también un concepto multidimensional. Esta propuesta permite que se visibilicen realidades que los trabajadores experimentan en su cotidiano, haciendo evidentes las complejas condiciones en que se llevan a cabo las actividades de trabajo en la actualidad, puesto que conceptos como el contrato psicológico, actúan como recurso teórico para leer, analizar y comprender las dinámicas de las relaciones de trabajo.

SIMPOSIO 3

LECTURAS DE FRONTERA SOBRE EL TRABAJO

Coordinador

*Johanna Burbano Valente**

Este simposio reúne una serie de presentaciones que se alejan de las formas convencionales en las cuales la psicología ha considerado el mundo del trabajo. Desde marcos conceptuales diferentes las ponencias consideran las formas particulares del trabajo que se presentan en América Latina como centro de la investigación. Los estudios que aquí se presentan se alejan entonces conceptual y metodológicamente de la psicología convencional con su acento en la psico-tecnología, para concentrarse en la organización del trabajo como fuente de producción conceptual y metodológica. En esta línea en este simposio se reúnen una serie de investigaciones que de diversas maneras consideran: a) La categoría “trabajo” como centro de sus reflexiones e intervenciones para comprender fenómenos como: las experiencias individuales intersubjetivas y colectivas de trabajar y de ser trabajador; la construcción de las subjetividades laborales; la psicologización contemporánea de los problemas laborales; las repercusiones sobre el psiquismo de procesos como la globalización, la precarización, la flexibilización laboral, como también las aproximaciones psico-sociales y psico-históricas al mundo del trabajo. b) Los ámbitos laborales locales particulares que han sido

* Pontificia Universidad Javeriana, Colombia, jburbano@javeriana.edu.co

invisibilizados por conocimientos, entre los cuales se cuenta el psicológico convencional, que desconocen, o inmovilizan y subordinan, las formas de organización para el trabajo de los lugares que orbitan alrededor de los centros económicos y de producción del conocimiento. c) Las relaciones de poder que se construyen alrededor del trabajo como foco de intervenciones que buscan de muy variadas formas de estudiar y transformar las relaciones laborales, así como acercarse a los procesos de resistencia y a las formas en las cuales se lleva a cabo la exclusión en términos de género, edad, orientación sexual, raza y etnia.

LA CONSTRUCCIÓN DISCURSIVA DEL JOVEN TRABAJADOR EN CHILE

*Guillermo Rivera**

Una de las primeras medidas desarrolladas por el segundo gobierno de la presidenta Bachelet, fue poner en marcha un nuevo programa de inserción laboral dirigido a mujeres y jóvenes, en situación de vulnerabilidad social. Basado en un discurso centrado en la equidad, la igualdad de oportunidades, la formación de capital humano, el programa denominado 'Más Capaz' se ha planteado como objetivo aumentar la participación e inclusión al mercado del trabajo de 300 mil mujeres y 150 mil jóvenes.

Este tipo de políticas cuyo fin es promocionar el empleo, se materializan a través de programas con características similares a nivel global. Los discursos que emergen desde las políticas y programas sociales orientados al trabajo prescriben, desde la retórica de la empleabilidad, la inclusión de un sujeto considerado como carente de oportunidades para integrarse a los mercados del trabajo. Siguiendo a autores como Cherkovskaya, Watt, Tramer y Spoelstra (2013) los programas de empleo han sido elaborados como formas de integración e inclusión social, de jóvenes, inmigrantes, viejos, mujeres, personas con discapacidades. Para esto, el usuario debe ser modelado de acuerdo a las exigencias del mercado laboral competitivo (Vargas-Monroy & Pujal, 2013).

Considerando lo anterior, esta ponencia analiza cómo se van desarrollando una serie de transformaciones en las políticas del trabajo en Chile, teniendo como repercusión una serie de variaciones discursivas en torno al joven trabajador desde el año 2008 a la fecha. Para ilustrar este proceso presentan cuatro categorías: a) La mejor política social, b) Focalización en los jóvenes más vulnerables, c) La formalización del trabajo, d) el joven

* Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile, griverov@gmail.com

analfabeto del Management. Finalmente, se reflexiona en torno a que partir del año 2008, los nuevos discursos de las políticas de empleo, se consolidan y hacen visible una nueva comprensión del joven trabajador.

**GUBERNAMENTALIDAD, DESARROLLISMO Y GLOBALIZACIÓN
EN EL ANÁLISIS DE LOS FENÓMENOS ORGANIZACIONALES Y LABORALES
EN COLOMBIA**

*Liliana Vargas Monroy**

En una discusión a aproximaciones alternativas al mundo del trabajo en América Latina, esta ponencia se ocupa de las herramientas que ofrece la analítica de la gubernamentalidad (Foucault, 1978) y la propuesta modernidad/colonialidad/decolonialidad (Quijano 2000, Mignolo 2000, Escobar 2003) para el análisis de los fenómenos organizacionales y de trabajo en la región. En esta línea de ideas discutiremos en concreto, los conceptos de gubernamentalidad y dispositivo (Foucault, 1978) y la noción de diseños globales (Mignolo, 2000) como conceptos útiles para el estudio de las problemáticas laborales latinoamericanas. Finalmente, desde la propuesta teórica de Morgan Brigg (2002, 2009) propondremos una articulación entre el dispositivo disciplinar y el diseño global desarrollista (Escobar 1995, 2004, Mueller 1986, 1988, Mignolo 2002,) como lente de análisis de algunos fenómenos dentro de los espacios laborales colombianos en el periodo comprendido entre 1960 y 1990. Hacia el final de la ponencia discutiremos la paulatina superposición de este dispositivo, con nuevas formas de gobierno (Rose, 1997) correspondientes a la consolidación de los órdenes neoliberales en el país.

Referencias

- Brigg, M. (2002). Post-development. Foucault and the colonisation metaphor. *Third World Quarterly*, 23(3).
- Brigg, M. (2009). The developer's self: A non-deterministic foucauldian frame. *Third World Quarterly*, 30(8), p. 1411.
- Escobar, A. (1995). *Encountering development: The making and unmaking of the third world*. Princeton, NJ.: Princeton University Press.
- Escobar, A. (2003). *Mundos y conocimientos de otro modo. El programa de investigación Modernidad/Colonialidad Latinoamericano*. *Tabula Rasa*, 1, 51-86.

* Pontificia Universidad Javeriana, Colombia, liliana.vargas@javeriana.edu.co

LA NUEVA ERA DEL TRABAJO

*Beatriz Helena Charry Montenegro**

*Laura Marcela Duque***

*Maria Alejandra Gutierrez****

Dentro del marco de las prácticas Mundo del trabajo: culturas y subjetividades propuestas por la facultad de psicología de la Pontificia Universidad Javeriana, se les asignó a las estudiantes investigar, comprender y realizar una lectura cultural desde una perspectiva crítica en relación al rol tradicional de la psicología en una fundación. Esta inmersión es relevante debido a que se considera que esta organización posee formas de trabajo atípicas que responden a las dinámicas contemporáneas las cuales se encuentran en contraposición al modo de trabajo hegemónico.

Teniendo en consideración que se llevará a cabo un reporte de experiencia/investigativo, el diseño elegido para realizarlo fue una investigación cualitativa con una aproximación etnográfica en aras de establecer las características predominantes de dicha organización y develar nuevas formas de trabajo para contribuir al entendimiento del rumbo que están tomando las nuevas formas del trabajo. Para ello fue necesario realizar observaciones que fueron documentadas en diarios de campo y entrevistas semiestructuradas a quienes hacen parte de la fundación para de esta manera recolectar información y a partir de esto seguir una línea investigativa de pre-diagnóstico, diagnóstico, intervención y evaluación de la misma.

A partir del análisis realizado alrededor del producto de la experiencia/investigación, se obtuvieron resultados particulares que dan cuenta de una organización poco común que hace intentos por mantener una estructura tradicional vertical pero que a su vez emplea dinámicas de relaciones laborales horizontales. Asimismo, las vías de comunicación dentro de la fundación, pueden destacarse por el uso constante de plataformas digitales que permiten una comunicación rápida y sustanciosa en cuanto a las tareas que se deben realizar diariamente, produciendo un aislamiento interpersonal intensificado por el uso constante de la tecnología digital. Sumado a esto, la población de la fundación se caracteriza por ser en su mayoría joven recién egresados de estudios superiores, en busca de primeras experiencias laborales y aprendizaje; adicionalmente se observan altos niveles rotación dentro

* Pontificia Universidad Javeriana, Colombia, charryb@javeriana.edu.co

** Pontificia Universidad Javeriana, Colombia, charryb@javeriana.edu.co

*** Pontificia Universidad Javeriana, Colombia, maria_gutierrez@javeriana.edu.co

del personal debido a las características mencionadas anteriormente y otros factores de tipo económico que ejercen influencia sobre este aspecto.

Estas características particulares construyen una forma de trabajador con un ritmo y forma de producción diferente, aspectos que se profundizará en la ponencia.

EL SUJETO PÚBLICO DE DERECHOS UN AUSENTE EN LA SUBJETIVIDAD TRABAJADORA

*Johanna Burbano Valente**

La construcción de la subjetividad se entrelaza desde las relaciones, las normas, el lenguaje, el cuerpo, las personas, es un tejido entre el mundo interno y el mundo externo, que genera significaciones imaginarias sociales (Fernández, 2007). Pensar las formas de estar y ser en sujeto en lo público, permite comprender cómo se forjan las subjetividades y sus manifestaciones en los acontecimientos de los trabajadores. En este sentido, se hace un aporte novedoso a lectura de las condiciones de trabajo y la forma cómo los sujetos asumen su ethos laboral.

La ponencia presenta la relación entre la construcción de las lógicas de relación de las ciudadanía públicas y las formas cómo los trabajadores asumen su sujeto de derechos y deberes en el espacio público que se genera en las organizaciones. Al mostrar cómo se ha perdido los espacios de construcción de colectividades, donde el ultra individualismo prima en la lógica de producción de las organizaciones y con ello se pierde la posibilidad de los proyectos conjuntos que forjan la esencia de la empresa.

* Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. jburbano@javeriana.edu.co

SIMPOSIO 4

DISCUSIONES ALREDEDOR DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE POBLACIÓN EN CONDICIONES DIVERSAS

Coordinadora
*Martha Cecilia Garces Ascuntar**

Alrededor de la temática de la inclusión laboral se ha discutido predominantemente, personas con algún tipo de discapacidad y jóvenes, sin embargo, existe en la actualidad un gran número de personas que no logra ingresar de manera efectiva al mundo del trabajo y en particular a las formas de empleo; lo cual se convierten en una situación que los países deben dar respuesta en estrategias efectivas de inclusión. Si bien, siguen siendo los tradicionalmente “excluidos” (jóvenes y personas en situación de discapacidad) una población de interés tanto para los gobiernos como para las organizaciones (leyes de primer empleo y exención de impuestos) han aumentado sistemáticamente otro tipo de población: personas en proceso de reintegración, ex combatientes de grupos ilegales, personas en condición de vulnerabilidad, personas reconocidas como transgénero y mujeres. Por lo cual el propósito del simposio será la discusión de la inclusión laboral de personas en condiciones especiales que históricamente o contemporáneamente han

* Universidad Cooperativa de Colombia, Cali, Colombia, marthacga@gmail.com

sido relegadas de los mercados de trabajo latinoamericano, esto pensado desde las políticas públicas, las estrategias organizacionales particulares e investigaciones académicas sobre el tema.

**INCLUSÃO LABORAL DE IDOSOS:
ASPECTOS DESTACADOS NA LITERATURA**

*José Carlos Zanelli**

O objetivo nesta apresentação é destacar aspectos recursivos na literatura corrente sobre o envelhecimento no trabalho, em especial para os trabalhadores que atingem a maturidade e o estágio denominado de idoso, em seus vínculos com a atenção que demandam dos psicólogos na prática da inclusão. No Brasil, como parece verdade também para os demais países da América Latina, são reduzidas as investigações sobre a inserção dos idosos no mercado de trabalho. Contudo, eles estão cada vez mais presentes no contexto formal de trabalho, e ainda mais no informal; porém, estereótipos são comuns no que diz respeito à atuação dos trabalhadores idosos, vistos mais como um problema do que um potencial a ser respeitado. Permanece o equívoco das dificuldades de aprendizagem atribuídas ao idoso, enquanto a ciência demonstra que, em condições sadias de desenvolvimento, pode até ocorrer o contrário. Nas organizações, predominam dois modelos de filosofias para práticas de gestão dos trabalhadores e do processo de envelhecimento: o modelo de depreciação e o modelo de conservação. O primeiro pressupõe um descenso ou um declínio a partir da metade da carreira; enquanto o segundo enleva os trabalhadores de todas as idades, favorecendo condições de aprendizagem e desempenho. O psicólogo que insere suas atividades nos setores de Gestão de Pessoas ou na Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho, como são conhecidos em muitos países, é instado a reconhecer que, entre outros aspectos: a variabilidade humana é característica de qualquer grupo etário – a idade é apenas um aspecto; mudanças relacionadas com a idade tanto são positivas como negativas; a capacidade de trabalho resulta da interação entre as exigências das tarefas e os recursos individuais; a atenção adequada à organização do trabalho beneficia todos os grupos etários.

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. jczanelli@terra.com.br

**PROCESOS DE INNOVACIÓN SOCIAL DESARROLLADOS
POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN URUGUAY.
ESTUDIO DE CASO: LA POLÍTICA Y LAS ACCIONES DE INNOVACIÓN
SOCIAL EN EL SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN
Y RAMAS AFINES (SUNCA PIT-CNT)**

*Luis Leopold**, *Jorge Pelоче***
*Cyntia Buffa****, *Héctor Seco*****
*Ariadne García******

Se diferencia la innovación social de la innovación productiva, refiriendo esta última básicamente a la innovación de bienes, de procesos, organizativa y de mercadotecnia orientada al crecimiento de la producción y la productividad (Manual de Oslo, 2005). En cambio, la innovación social, refiere a la construcción de valores sociales, como el bienestar de la población, mejora en la calidad de vida, inclusión social, solidaridad y participación ciudadana. Este marco conceptual considera la innovación en políticas o acciones que no están enfocadas al mercado (Echevarría, 2008) y que, en cambio, promueven procesos vinculados a mejorar o aumentar los niveles de bienestar social. Para ejemplificar, se exponen diversas acciones de Innovación social llevadas a cabo por el SUNCA, organización sindical de larga data en el país y con importante desarrollo en el Uruguay de la última década: i) Las enmarcadas por la Ley N.º 18.516 (TRABAJO DE PEONES PRÁCTICOS Y DE OBREROS NO ESPECIALIZADOS), la que establece que en las obras públicas existe una cuotificación que habilita la inclusión de personas, mediante sorteo, pertenecientes a los grupos y franjas etarias más vulnerables al desempleo estructural (jóvenes sin experiencia laboral previa y mujeres jefas de hogar). En este marco, el SUNCA tiene acuerdos de trabajo con el Instituto Nacional de Inclusión Social Adolescente (INISA), lo que posibilita que adolescentes en conflicto con la ley participen, en el final del proceso judicial, de programas de inclusión en el empleo. ii) Las brigadas solidarias de trabajo voluntario, que contabilizan a

* Universidad de la República, Uruguay, leopold@psico.edu.uy

** Universidad de la República, Uruguay, jpeloche@psico.edu.uy

*** Universidad de la República, Uruguay, cbuffa@psico.edu.uy

**** Universidad de la República, Uruguay, hseco@psico.edu.uy

***** Universidad de la República, Uruguay, agarcia@psico.edu.uy

la fecha, 970.000 horas de trabajo llevadas adelante por trabajadores de la construcción. iii) Los acuerdos de trabajo con el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) para la capacitación de personas partícipes del programa URUGUAY TRABAJA, quienes luego se integran a la bolsa de trabajo del Sindicato. iv) Diversas iniciativas para la inserción de mujeres en las obras. Se analizan las modalidades de implementación en cada caso y se discuten nuevas perspectivas sobre la innovación social.

**ESTUDIO DE CASO:
POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN HUMANA SOBRE
LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN PROCESO DE REINTEGRACIÓN
EN ORGANIZACIONES DEL VALLE DEL CAUCA**

*Johana Mildredh Sánchez Gómez**
*Nancy Lorena Agudelo Gómez***

Las organizaciones modernas se ven enfrentadas a múltiples cambios del contexto, en el campo tecnológico, social, económico y político, los cuales implican un ajuste en sus estrategias de gestión y prácticas cotidianas. Uno de los principales cambios en Colombia estos últimos años, ha sido el proceso de diálogo y acuerdo de paz entre el Gobierno Nacional de Colombia y Las Farc E.P., el cual involucra acciones de las diferentes organizaciones privadas y públicas, grupos y personas para lograr una cobertura, integralidad y durabilidad que requiere la implementación de la paz en un país con más de 50 años en guerra. Este estudio parte de una concepción de organización como un sistema dinámico abierto, complejo y retroalimentativo entre sus partes (Tejada, A. 2010), que se compone de la relación entorno-individuo-organización, triada que es necesaria analizar en el contexto colombiano dentro de los procesos de reintegración de grupos armados ilegales llevados a cabo desde el 2006, y en el marco de la implementación de un acuerdo final de Paz; contexto que de trasfondo expone a un gran número de personas que fueron actores del conflicto armado, y que, en un proceso de reintegración a la vida civil se enfrentan con la necesidad de insertarse laboralmente desde lo formal y legal (llamado empleo). Esta situación hace un llamado a las organizaciones tipo empresas a pensarse su papel en la implementación de la paz. Por lo anterior, el objetivo de la investigación es sería identificar la percepción que tienen gerentes y psicólogos de selección

* Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia, Johanna.sanchezg@campusucc.edu.co

** Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia, lorena.agudelo@correounivalle.edu.co

sobre políticas y prácticas para la inclusión laboral de personas en proceso de reintegración. Donde se presentará en este espacio algunas de las ideas encontradas en la realidad de cinco organizaciones empresariales del Valle del Cauca, frente a la percepción de incluir laboralmente a personas reintegradas, enmarcada dentro de los tópicos de: políticas y prácticas de gestión humana desde una visión de los gerentes, encargados del talento humano y psicólogos de selección de personal.

LA INFORMALIDAD COMO ESTRATEGIA DE INSERCIÓN AL MUNDO DEL TRABAJO

*Martha Cecilia Garces Ascuntar**

El trabajo se presenta a partir de una investigación realizada en la Maestría en Psicología de la Universidade de São Paulo, Brasil, sobre la construcción de las trayectorias de trabajo de vendedores informales del centro de Cali. El trabajo informal, es comprendiendo como las actividades realizadas por más del 50% de la población de Latinoamérica, y que tradicionalmente ha sido la estrategia de inserción o mantenimiento de población joven y adultos mayores. El objetivo principal, es comprender la construcción de las trayectorias de trabajo de vendedores informales, desde el foco de cómo la informalidad es usada como estrategia para insertarse al mundo del trabajo o mantenerse en él. El trabajo informal se sustenta desde el concepto de la nanoeconomía (Spink, 2009), definiéndolo como un espacio configurado a través de red(es) de actividad de trabajo en pequeña escala económica, interconectadas produciendo y reproduciéndose; que se encuentra fuera de las reglamentaciones del Estado, pero formalmente reconocidas en el cotidiano, siendo una posibilidad de obtener recursos para sobrevivir (Sato, 2011; Spink, 2009). Por otro lado, las trayectorias de trabajo son de interés para la investigación porque son el recorrido que hace un individuo en el espacio socio-laboral, describiendo las sucesivas posiciones que ha ocupado a lo largo del tiempo (Orejuela & Correa, 2007), desde una visión multidimensional donde los movimientos laborales tienen profunda relación con las condiciones contextuales, familiares, educativas. Desde la POT, los estudios se han restringido al trabajo asalariado en sociedades industrializadas y pos-industrializadas, y trabajadores con vínculos de empleo (Sato, 2011; Spink, 2009), por lo cual el abordaje de esta investigación aporta elementos de comprensión sobre las realidades, dinámicas y

* Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia, marthacga@gmail.com

contradicciones que viven las personas para insertarse y mantenerse en el mundo del trabajo, así de cómo se posicionan desde lo informal para hacer frente a sus necesidades creando o aceptando condiciones de trabajo que les generan sustento. La investigación es de corte cualitativo, los participantes a considerar son seis vendedores informales que superan los 40 años, con los cuales se realizaron entrevistas y conversaciones; las informaciones obtenidas fueron analizadas según la propuesta de Análisis Temático de las historias de vida de Queiroz (1988). Los resultados están orientados a las trayectorias de forma individual y el análisis del grupo de seis trabajadores, en los cuales se definieron temas como las redes, los proyectos, y los sentidos del trabajo, que dan coherencia al camino realizado en el mundo laboral. Finalmente, se encontró que, en las trayectorias de trabajo, lo informal, se instaura más allá de la sobrevivencia, y obtiene un sentido y lógica a partir de la configuración de ser una persona productiva, estableciendo redes, proyectos y valores tribuidos al trabajo.

ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO

*Carolina victoria**

La propuesta parte del interés académico en propender por la calidad de vida de las familias que se relacionan con el contexto laboral. De esta manera se busca comprender los aspectos contextuales, condiciones laborales y las dinámicas familiares y laborales en estrecha relación como escenarios de influencia individual y colectiva para el bienestar, la búsqueda de equilibrio empleo – familia, la influencia en la calidad de vida y la relación con la implementación de políticas e instrumentos de equidad de género. Los cambios sociodemográficos y en la estructura familiar colombiana ha transformado la vida familiar y laboral, incorporando a la mujer en las organizaciones laborales, lo que ha generado un incremento en los conflictos familiares y personales en las vidas de las parejas en un intento por tener un balance entre las demandas laborales y familiares (Zubiaurre y Díaz, 2006). La literatura sitúa este conflicto familiar y laboral como un escenario que demanda un ajuste en los desempeños y diversos roles al interior de la familia, ocasionando tensiones al intentar responder a diversas actividades teniendo en cuenta el tiempo y la energía demandante. El trabajo es una fuente importante de ingreso, seguridad financiera y estatus, mientras que

* Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia, carolina.victoria@ucc.edu.co

la familia funciona como un núcleo donde dos personas encuentran intimidad y apoyo, además criar a los hijos. Por esto, el trabajo y la familia no son independientes. En los últimos años la situación laboral de la mujer ha cambiado considerablemente, ingresando al mundo laboral, permaneciendo en el mercado laboral a lo largo de su ciclo vital aún después de casarse y la concepción de los hijos. En este sentido, el conflicto entre trabajo y familia se vuelve relevante para la psicología organizacional contemporánea, por lo que esta investigación busca establecer cómo la implementación de políticas e instrumentos orientados a la equidad de género facilitan el balance entre la vida laboral y no laboral.

**INSERCIÓN LABORAL DE POBLACIÓN VULNERABLE
Y EX COMBATIENTES COMO APUESTA DE LAS ENTIDADES
GUBERNAMENTALES**

*Rocio Gutiérrez Cely**

El Plan de Desarrollo territorial de Santiago de Cali 2016-2019 visiona el posicionamiento de la ciudad, como un territorio líder para la reconciliación, cultura ciudadana para la paz y la generación de oportunidades de ingresos para sus habitantes. Esto indica una apuesta por la equidad en la distribución de los beneficios que permitan al ciudadano y a la población vulnerable, rural y urbana, percibir los dividendos que derivan de un contexto en transición hacia el postconflicto. Aunque el conflicto armado ha tenido su acento en las zonas rurales del país y el municipio de Cali es mayoritariamente urbano, la Administración Municipal se ve abocada, como epicentro de recepción de víctimas y personas en proceso de reintegración, a adelantar estrategias que generen reconciliación con las comunidades receptoras, atendiendo a la vez a las personas en extrema pobreza y jóvenes en alto riesgo de vulnerabilidad, con el fin de prevenir un recrudescimiento de las dinámicas violentas en la ciudad, como la experiencia centroamericana nos ha mostrado. De esta manera, desde el 2016 se adelantó un proceso de vinculación laboral de desmovilizados, víctimas, jóvenes en alto riesgo y población afectada por el conflicto, como gestores de la Administración Municipal en temas de medio ambiente, tránsito y cultura ciudadana, permitiendo así generar 829 oportunidades de empleo. Este programa permitió, a su vez, mejorar la percepción de la población caleña hacia algunos grupos poblacionales estigmatizados o “excluidos”,

* Alcaldía de Santiago de Cali, Colombia.

convirtiéndoles en agentes de bienestar público con tareas de recuperación del medio ambiente, la regulación de la movilidad y el fomento de una cultura ciudadana para la paz. Su impacto, además, puede evidenciarse en un acercamiento entre grupos poblacionales rivales y en el fortalecimiento de factores protectores para ellos y sus familias, frente al riesgo de vinculación a grupos ilegales. En este sentido, para el 2017, se ha proyectado una ruta que incorpora elementos productivos y sociales con un acompañamiento en donde se centra la intervención en el mejoramiento de la calidad de vida de la población vulnerable, a través del fortalecimiento de habilidades y la generación de oportunidades, desde el contexto productivo como engraje fundamental que permite movilizar sus proyectos de vida, adhesión al proceso y construcción de confianza con sus próximos, la administración local y el Estado.

Cabe resaltar que esta ruta se desarrolla en el marco de una cultura ciudadana para la paz, promoviendo la transformación de actitudes a comportamientos de convivencia.

SIMPOSIO 5

INVESTIGACIONES E INTERVENCIONES EN PSICOSOCIOLOGÍA DEL TRABAJO: ¿QUÉ DIFERENCIAS HACEN?

*Coordinadora
Livia de Oliveira Borges**

El simposio tiene el propósito de discutir la importancia de la psicología aplicada al campo del trabajo y de las organizaciones, cuestionándose que diferencia ella hace cuando miramos sus contribuciones. Queremos desarrollar tal discusión desde de cuatro relatos de experiencias de investigaciones en distintas universidades latinas, siendo tres en Brasil y una en Colombia. Así, en la primera presentación será relatada una investigación documental, intentando identificar el enfoque adoptado en las referencias a calidad de vida de los servidores públicos. En la segunda ponencia, los resultados de los trabajos en las Unidades Básicas de Salud en la ciudad de Natal, en el sector público brasileño son comprendidos como promotores o restricciones a la motivación de los profesionales. La tercera ponencia trata de la reflexión acerca del proceso de orientación para el trabajo aplicado a adolescentes, tiendo como referencia las cuestiones del trabajo entre el hombre y la sociedad. Tal reflexión identificó los cambios del grupo de adolescentes que fueron orientados. La cuarta presentación aborda el concepto de inseguridad laboral en el contexto de los riesgos psicosociales. Desarrolla reflexiones y conclusiones basadas en las investigaciones publicadas acerca

* Universidad Federal de Minas Gerais, liviadeoliveira@gmail.com

de las consecuencias de la inseguridad laboral. Esperamos, entonces, que tales ponencias contribuyan para estimular la reflexión acerca de cada uno de los tópicos mirados en cada ponencia, pero también permita fomentar la reflexión sobre la proposición del simposio que mencionamos al inicio.

**POR UNA LECTURA PSICOSOCIOLÓGICA
DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**

*Livia de Oliveira Borges**
*Nina Schumacher Magalhães***

Los modelos de calidad de vida en el trabajo (CVT) surgieron en la literatura científica como reacción a las formas de trabajo influenciadas por el taylorismo-fordismo que imponía una división del trabajo que generaba pérdidas de potencial creativo, acentuaba el carácter repetitivo de las tareas e impedía la identificación del trabajador con el producto y el proceso del que hacía. Pero, el análisis crítica de los modelos teóricos surgidos ha indicado una tendencia de enfatizar las dimensiones y antecedentes del nivel individual de análisis y olvidar indicadores más amplios, como las tendencias en relaciones de trabajo y las perspectivas económicas. Desarrollamos, entonces, investigación documental acerca del caso de una universidad federal brasileña, indagando como se representan los indicadores de calidad de vida en los documentos disponibles y públicos para todos los sus servidores, así como reflexionando como ellos se reportan a aspectos organizacionales y de las políticas federales. Seleccionamos los documentos disponibles, desde la página web de la universidad e incluimos en los análisis documentos normativos (como regimientos y resoluciones oficiales), divulgaciones y descripciones de programas en la página del web acerca del CVT y disertaciones sobre los servidores. Encontramos que la universidad divulga con la designación de programas de calidad de vida solamente aquellos que, además de mucho específicos, son de carácter asistencial. Entretanto, la universidad mantiene algunos programas que se refieren a los temas que la literatura de calidad de vida en el trabajo ha abarcado como gestión de planes de carrera, planes privados de complemento a la jubilación, acompañamiento de funcionarios nuevos, programa de salud mental participativo para servidores, etc. Entre las conclusiones, señalamos que casi la totalidad de estos programas son aplicaciones o

* Universidad Federal de Minas Gerais, Brasil, liviadeoliveira@gmail.com

** Universidad Federal de Minas Gerais, Brasil.

desarrollo de acciones federales que contestan a las tendencias actuales acerca de las relaciones laborales en el país.

**RESULTADOS DO TRABALHO CONSIDERADOS COMO
IMPULSIONADORES OU RESTRITIVOS DA FORÇA MOTIVACIONAL
DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE EM UNIDADES BÁSICAS DE SAÚDE**

*Antônio Alves Filho**

Relata-se pesquisa que objetivou estudar a motivação para o trabalho dos profissionais de saúde vinculados às Unidades Básicas de Saúde do município de Natal (UBS's). A motivação foi compreendida como um processo, tendo-se aplicado a teoria das expectativas que a considera como um fenômeno processual e envolve cinco componentes: resultados do trabalho, expectativa, valência, instrumentalidade e força motivacional. Entendeu-se também a motivação como um fenômeno relacionado com o contexto de trabalho e adotou-se a perspectiva psicossociológica, a qual possibilitou verificar que os elementos do contexto interagem com os aspectos individuais dos profissionais de saúde. O design da pesquisa envolveu dois momentos: um primeiro, com aplicação do Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST); e, um segundo, cuja apresentação dos resultados é o objetivo deste trabalho, com a realização de 29 entrevistas com profissionais de saúde e gestores das UBS's para apreensão e compreensão do maior número de aspectos relacionados à motivação desses profissionais. O conteúdo das entrevistas revelou um total de 42 aspectos (resultados do trabalho) que, avaliados quanto às dimensões da teoria da expectativa, foram agrupados em duas grandes categorias: resultados impulsionadores e resultados restritivos da força motivacional dos profissionais de saúde. As análises permitiram verificar a existência de aspectos mais restritivos que impulsionadores, o que tem influenciado na queda da força motivacional encontrada.

ORIENTAÇÃO PARA O TRABALHO: UMA PROPOSTA ARTICULADA

*Ione Vasques Menezes***

Rosângela Pontual

O que propomos neste debate não se limita à teoria de orientação para o trabalho ou profissional, mas o alcance que a orientação permite, frente às

* Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil, antonioalvesfilho@gmail.com

** Universidade Salgado de Oliveira, Brasil, vasques.menezes@gmail.com

questões polissêmicas do “trabalho” entre homem e sociedade. O conceito de trabalho foi de dupla transformação homem-natureza e as possibilidades mediadoras entre indivíduo e sociedade na construção do sujeito e das unidades sociais. O estudo teve como objetivo aplicar o processo de orientação para o trabalho, junto a adolescente de 15 a 19 anos com transtorno depressivo em tratamento ambulatorial num hospital escolar de uma instituição universitária. A pesquisa foi desenvolvida utilizando dois grupos de adolescente, grupo critério com 7 adolescentes e grupo controle com 5 adolescentes. A participação ocorreu em função da disponibilidade e interesse dos próprios adolescentes. Ambos os grupos mantiveram o protocolo normal de atendimento médico e psicológico utilizado pela instituição durante todo o processo. O estudo foi realizado em três etapas. A primeira etapa, de confirmação diagnóstica, utilizou entrevista psicológica e aplicação do inventário de Beck para classificação do transtorno depressivo. A segunda etapa destinou-se à realização do processo de orientação. A terceira etapa, ocorrida 6 meses após o término do processo, repetiu os procedimentos da primeira etapa. Os resultados apontaram para mudanças significativas entre o grupo critério e o grupo controle. Foi possível observar que no grupo critério houve supressão de medicamentos, engajamentos em atividades extracurriculares, melhoria no desempenho acadêmico, participação em atividades familiares e sociais e autoimagem elevada. Com relação ao grupo controle os resultados foram bem mais modestos. O conjunto dos resultados nos permite falar da importância da orientação para o trabalho e do trabalho na construção de uma vida saudável, socialmente e produtivamente articulada.

LA INSEGURIDAD LABORAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL

*María Claudia Peralta Gómez**

El propósito de esta propuesta teórica es resumir el concepto de inseguridad laboral (Job insecurity), a fin de dar una mirada a este campo de estudio como riesgo psicosocial.

El constructo de inseguridad laboral ha sido considerado como el conjunto de preocupaciones que contempla una persona acerca de su futuro laboral, relacionado bien sea con su permanencia futura en el trabajo o con posibles variaciones en el mismo. La inseguridad laboral, definida como un

* Colegio Colombiano de Psicólogos, Colombia, mcperaltag@yahoo.com

concepto multifacético, conlleva tres componentes: 1. Experiencia subjetiva o de percepción; 2. La incertidumbre sobre el futuro (El trabajador o trabajadora no sabe si logrará mantener su trabajo o si será un desempleado); y 3. Las dudas sobre la continuidad de aspectos de contenido o específicos del puesto de trabajo.

La inseguridad laboral implica percepciones: aspecto subjetivo; expectativas: discrepancia entre lo que se espera y lo que se ‘recibe’; creencias: la posibilidad de perder el empleo y afectos: Sentimiento de pérdida. Las definiciones de la inseguridad laboral también contienen referencias a la naturaleza no deseada de esta.

Se presentan algunas conclusiones basadas en investigaciones publicadas acerca de las consecuencias de la inseguridad laboral como riesgo psicosocial, las reacciones de estrés que genera y sus efectos en el bienestar psicológico, la satisfacción en el trabajo, y las consecuencias físicas. Igualmente se han asociado algunos factores demográficos, culturales y socioeconómicos, con la mayor incidencia de este riesgo psicosocial. Por últimos se proponen oportunidades de investigación en aspectos relacionados con este tópico.

SIMPOSIO 6

EMPLEABILIDAD PROFESIONAL: CUESTIONES EPISTEMOLÓGICAS, CONCEPTUALES, Y TÉCNICAS. ABORDAJES Y APLICACIONES

Coordinadores
*Erico Rentería Pérez**
*Sigmar Malvezzi***

El simposio, compuesto de tres partes, presenta una visión amplia del fenómeno social de la Empleabilidad que acompaña cuestiones claves en la vida de las personas alrededor de uno de los fundantes ontológicos más importantes de los últimos tres siglos: El trabajo. En este marco, la primera ponencia sitúa la cuestión en el campo de la POT y de las Ciencias Sociales en general, de tal forma que se puedan identificar cuestiones paradigmáticas y conceptuales implicadas en el abordaje de la Empleabilidad. De manera complementaria se presenta una reflexión que sitúa el fenómeno en una potencial condición de *floating Signifier* facilitando encuentros y desencuentros en su uso, y particularmente situándolo en el nivel de operacional y de lo instrumental en el caso de la medición, confundiendo el potencial de “medida relativa”, con el de “relativismo” en su medida.

Posteriormente se presentan dos casos que ilustran discusiones aplicadas a grupos sociales específicos en el caso de la Empleabilidad profesional.

* Universidad del Valle, Colombia erenteria@correounivalle.edu.co

** Universidade de São Paulo, Fundação Dom Cabral, Brasil, sigmar@usp.br

En el primero se discuten las tensiones Universidad-Mercado de trabajo a la luz de un programa específico de acompañamiento de profesionales egresados en la Universidad Federal de Bahía en Brasil. En el segundo se presentan interfaces de la multidimensionalidad de la Empleabilidad ilustradas a la luz del caso del profesorado Universitario colombiano, con algunos ejemplos complementarios de casos españoles.

La tercera parte discute la Empleabilidad como un fenómeno atravesado por potenciales elementos de inclusión y al mismo tiempo de discriminación. Para ello se emplea el concepto de identidad, asumido como recurso potencial en el caso de mujeres en diversos ámbitos y en posiciones gerenciales, de tal forma que otros conceptos de la POT como carrera, inclusión, desarrollo, pasan a jugar un papel relevante en las lecturas actuales de empleabilidad en el panorama pretendido en el simposio.

**EMPLEABILIDAD:
TENDENCIAS EN INVESTIGACIÓN EN POT Y EN CIENCIAS SOCIALES**

*Sigmar Malvezzi**

La creciente complejidad de la sociedad ha impactado en el desarrollo de las ciencias, principalmente en las Ciencias Sociales que evolucionaron de la epistemología de las ciencias exactas a las ciencias humanas, y de estas hacia las ciencias culturales. El surgimiento de conceptos como modernidad, globalización, sostenibilidad, emancipación, identidad, empleabilidad, contratos psicológicos y redes de flujos exponen esa evolución. La demanda de conocimientos evolucionó de la medición de causalidades fragmentadas hacia la identificación, y evaluación de movimientos de contextos, imponiendo continuos desafíos a la investigación científica. Tales demandas y sus desafíos estimularon la reflexión epistemológica que avanzó en muchos aspectos, tales como el aprendizaje del uso de la inferencia y del estudio de caso, entre sus herramientas de producción del conocimiento científico como se puede observar en la evaluación de estimativas, hoy un tipo de dato más y más demandado en la gestión de la sociedad, y en la evaluación de la identidad y la carrera profesional entendidas como conjuntos de movilizaciones entre actividades, su ubicación y sus conexiones. En este marco, la empleabilidad es un concepto reciente que explicita e implica el avance de la ciencia en conexión con las demandas de la sociedad.

* Universidade de São Paulo, Brasil. Fundação Dom Cabral, sigmar@usp.br

Le empleabilidad es un conocimiento estimado del individuo ubicado dentro de contextos pasados, presentes y futuros que instrumentaliza tanto el pragmatismo de decisiones en la gestión de personas, como el emprendimiento de la emancipación personal y la comprensión de los impactos de macroestructuras en los movimientos de poblaciones de trabajadores. Esa estimativa no es un dato, sino un conjunto integrado de diversos datos que permite la comprensión, previsión y manejo de contextos. Sin embargo, la fragmentación de esos datos no permite la misma comprensión que su articulación en la totalidad de un contexto. La construcción de la sociedad en redes de flujos (Sutherland, 2015) requiere el conocimiento de movimientos, condición que no es posible a través de la fragmentación de los datos y causalidades. La empleabilidad no es un concepto nuevo, pero su calificación como dato científico, su reemergencia como recurso explicativo, fue una demanda de la superación de su producción a través del conocimiento intuitivo a partir de los años 90. De allí la necesidad de su discusión en las dimensiones referidas.

LA EMPLEABILIDAD COMO FENÓMENO, CONCEPTO Y MEDIDA RELATIVA EN CONTEXTOS DE DESLABORALIZACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN

*Erico Rentería Pérez**

*Efraín García***

La emergencia y re-emergencia de fenómenos y categorías correspondientes a ellos como Empleabilidad permiten visibilizar la relación personas-trabajo en o por el trabajo, dentro o fuera de las organizaciones de trabajo en contextos y condiciones concretos. El interés por este fenómeno es relativamente reciente en la POT, aunque el concepto data de la segunda década del siglo XX y se origina en la Economía. La presente ponencia se orienta por la pregunta ¿De qué manera categorías usadas en la POT como la de Empleabilidad explican o dan cuenta de las actuales condiciones de trabajo y de la relación de estas con las personas en sus contextos específicos de actuación? Parte de la respuesta que se arriesgará está en su carácter categoría problemática, de medida relativa y situacional; así como su potencial como *floating Signifier* –como noción difusa– que puede derivar o no en “relativismos facilistas” a la hora de trabajar conceptual o instrumentalmente la cuestión.

* Universidad del Valle, Colombia. erico.renteria@correounivalle.edu.co

** Universidad de Granada, España. egarcias@correo.ugr.es

La Empleabilidad es asumida como un recurso explicativo, como condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras de segmentos específicos de mercados de trabajo, que revela los recursos de la persona, y la capacidad que tiene de hacer uso de ellos para su inclusión social por el trabajo, teniendo en cuenta y gestionando –hasta donde esto sea posible o aplique en cada caso– dichos recursos en interfaces con condiciones de carácter contextual (culturales y sociales); así como organizacionales (relaciones y condiciones de trabajo), y otras relacionadas con dispositivos de formación. En este orden de ideas es que se configura su carácter de Medida relativa y situacional, que incluye la inserción “laboral” pero no se restringe a ella, y refiere cuestiones a futuro tales como competencias, estrategias relacionales, salud, y lectura de contextos. Aquí la diferenciación de momentos y niveles o grados de empleabilidad son posibles teniendo en cuenta si se trata de inserción o de movilidad, y si como en el caso de las competencias que como potenciales solo se evidencian en los momentos críticos, se trata “posee” el Baja, Media o Alta medida. Todo esto dependerá de la Lectura de contextos y de las modalidades y segmentos de trabajo en la cuales se proyecta, se mueve, o debe insertarse la persona.

Se presentan algunas opciones de estimación de la Empleabilidad; así como algunos interrogantes adicionales para la POT relacionados con el problema de conocimiento y manejo de condiciones y relaciones trabajo-contextos sociales amplios, con la necesidad de una Psicología socio-económica y cultural de las relaciones y condiciones de trabajo, de una Psicología de la reflexividad sobre el propio trabajo y contexto actual o potencial; y la consideración de lo macro y lo marco a lo micro y a lo nano, y viceversa en el caso de las personas, sus relaciones de trabajo y la inclusión social por el mismo.

LA EMPLEABILIDAD COMO FENÓMENO MULTIDIMENSIONAL.

EL CASO DE PROFESORES UNIVERSITARIOS

*Jimena Botero-Sarassa**

Partiendo de una perspectiva multidimensional de la empleabilidad, se analizan versiones derivadas de entrevistas con profesores universitarios, relacionadas con sus trayectorias de trabajo. En el análisis se visibilizan

* Pontificia Universidad Javeriana; Universidad del Valle, Colombia. Jimena.botero@correounivalle.edu.co

condiciones estructurales de orden socioeconómico y político, educativo y organizacional que permean las dinámicas de los mercados y la configuración de oportunidades de trabajo. De igual forma, se analizan recursos personales que incluyen la reflexividad y la agencia del profesorado universitario, los cuales facilitan o limitan su inserción, sostenimiento y movilidad en la carrera académica. Con base en ello, se discuten aspectos relacionados con interfaces entre las personas y los mercados de trabajo, en los cuales inciden diferentes actores sociales, que dan cuenta de la empleabilidad como un fenómeno complejo y situacional, dependiente tanto del contexto como del individuo. Adicionalmente, se visibilizan paradojas emergentes y se analizan efectos como la flexibilización, fragmentación y precarización de las condiciones, con implicaciones en las relaciones de trabajo y la carrera del profesorado universitario teniendo la Empleabilidad como referente multidimensional.

**TENSÕES UNIVERSIDADE X MERCADO À LUZ
DE UM PROGRAMA DE ACOMPANHAMENTO DE EGRESSOS**

*Adriano de Lemos Alves Peixoto**

O contexto desta discussão se dá ao redor das dificuldades que o jovem profissional tem de ingressar no mercado de trabalho. Esse é um tema generalizado nas agendas políticas e de pesquisa, com reflexo nas estatísticas de desemprego que mostram serem os jovens um dos grupos mais fortemente atingidos, normalmente em função de sua inexperience profissional. Como preparar esse jovem em um contexto de recursos limitados (graduação) para um mundo de incertezas, em constante transformação? Na formação profissional a universidade tem um papel iniciático, ela é etapa necessária para a aquisição de um conhecimento específico e socialmente reconhecido. Nesse sentido, ela segue normas, regras, prescrições e trilhas na transmissão de conhecimentos e habilidades que são reconhecidas por um corpo profissional e que estão codificadas em um currículo específico. Entretanto, esse papel tradicional da universidade tem se modificado em função das transformações do mundo do trabalho sendo que a formação também deve preparar os jovens para uma situação de instabilidade e incerteza no mercado e na sua carreira. Aqui temos um conjunto emergente de tensões que se manifestam na relação universidade x mercado, teoria x prática ou mesmo na discussão do papel dos estágios

* Universidade Federal da Bahia, Brasil. peixoto@hotmail.co.uk

profissionais x das atividades extracurriculares. É fato que a aquisição de uma graduação não mais garante o acesso ao mercado, mas nem por isso ela pode abdicar da sua função de formação profissional. Se pensarmos em termos de competências profissionais e de trilhas de aprendizagem, nós somos obrigados a relativizar o papel e a importância da universidade como espaço privilegiado de formação, o que pode vir a sustentar uma tese de que a universidade não pode e não deve tentar domesticar/domar/ limitar a realização de atividades e/ou estágios extra curriculares por seus uma vez que eles podem oferecer uma série de competências profissionais e relacionais que a universidade não consegue ofertar. Neste contexto, esta apresentação busca discutir o programa de acompanhamento de egressos da Universidade Federal da Bahia e de forma mais específica algumas medidas que são utilizadas neste processo como empregabilidade (Peixoto, Souza e Aguiar, 2015) e Autoeficacia para a Transição para o Trabalho (Vieira, Maia & Coimbra, 2007).

LA IDENTIDAD COMO RECURSO DE CARRERA Y DE EMPLEABILIDAD EN MUJERES EJECUTIVAS

*Esperanza Lledias Tielbe**

Se presentan resultados de investigación con mujeres que ocupan posiciones gerenciales por casi una década. A partir de la exploración relatos sobre sus trayectorias y versiones sobre su identidad como expresión del lugar ocupado en el mundo del trabajo, su inclusión siendo mujeres en mercados y posiciones ampliamente marcados históricamente por ser ocupados por hombres, se discuten cuestiones que cualifican la relación mujer-trabajo, como la carrera a manera de hilo conductor, y la configuración de la identidad como respuesta a quien se es por el lugar ocupado por el trabajo; así como la empleabilidad como reflejo de acciones derivadas de la identidad como recurso. Se relieván aspectos claves en el abordaje de la investigación con este grupo poblacional y dimensiones de interés como el “escuchar” desde las voces de las mujeres implicadas, y el significado de la construcción de carrera –léase inserción y movilidad en el caso de la empleabilidad– en cargos identificados cultural e históricamente como masculinos. Se discuten contradicciones, tensiones, rupturas y continuidades que contribuyen a responder la pregunta ¿quién soy yo como mujer gerente?

* Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo – Universidad del Valle, Colombia. eslleti@yahoo.com

En lo correspondiente a las dimensiones de la empleabilidad se consideran las contextuales en lo relacionado a los aspectos culturales y sociales donde desarrollan sus actividades, las organizacionales en lo relacionado con las relaciones y condiciones concretas de trabajo; y los recursos individuales en función de los aspectos considerados por ellas como anclas y soportes estratégicos para la gestión de sus carreras, su inclusión.

PONENCIAS LIBRES

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL POSITIVO E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL PROATIVO: UMA ANÁLISE DE SUAS RELAÇÕES NAS PUBLICAÇÕES EM PERIÓDICOS BRASILEIROS

*Amilton Bento**

Introdução

O comportamento organizacional positivo é definido como a aplicação de forças e capacidades psicológicas positivamente orientadas que podem ser medidas, desenvolvidas e geridas visando potencializar o desempenho (Luthans, 2002). Nesta perspectiva e relacionado, o comportamento organizacional proativo está vinculado às mudanças, a antecipação, associado ao pioneirismo, a inovação e a alta performance (Bateman; Crant 1993; Markides, 2008). Diante dessas definições, buscou-se neste estudo encontrar relações entre estes dois comportamentos, com o propósito de identificar afinidades e diferenças nas publicações brasileiras na base qualis/capes, nos estratos de qualidade A1, A2, B1 e B2, nas áreas da administração e da psicologia, publicados a partir de 2006. Em relação a relevância, sugere-se que estes comportamentos constituem componentes importantes incluso

* Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. vendas@mpci.com.br

na cultura, não somente em eventualidades, mas contínuos, monitorados e mensurados, ao logo do tempo.

Método

Pesquisa bibliográfica visando reunir artigos referentes aos temas supracitados, classificando-os por grau de relevância. Entende-se por relevantes os artigos que apresentaram nos títulos as palavras-chave, denominados de comportamento proativo, comportamento positivo, inovação e criatividade. Foram selecionados 100 artigos para proceder as análises na busca de caracterizar os comportamentos, assim como suas intersecções e divergências.

Resultados

Após análises dos artigos e até onde foi pesquisado, constatou-se afinidades e correspondências entre os dois comportamentos. É evidente na literatura estudada, a associação de ambos à Teoria das Construções Pessoais (George Kelly, 1955). Observa-se também correspondência positiva, no que tange à performance organizacional, pioneirismo, inovação, criatividade e mudanças ambientais. Constatou-se relação positiva quanto as fontes geradoras desses comportamentos, como: a criação de redes de relacionamentos, tolerância ao erro e *feedback*. Importantes semelhanças também foram observadas quando se analisa as lideranças de topo (alta gerência), a literatura indica que ambos os comportamentos estão presentes nas principais lideranças das organizações. Por fim, algumas diferenças foram observadas na base conceitual, que relaciona o comportamento proativo à ações antecipatórias e orientação empreendedora, enquanto que o comportamento organizacional positivo contempla a confiança, a esperança, o otimismo e a resiliência.

Conclusões e discussão

Diante desses resultados, nota-se que são comportamentos importantes na busca do novo, o foco no futuro, ações de longo prazo e bem estar no trabalho. Tais componentes podem ser considerados preditores da inovação organizacional. Até o momento, no percurso do estudo, não se encontrou pesquisas idênticas, nem sequer similares, o que caracteriza indícios de lacunas a respeito de estudos que versem sobre tais fenômenos e sobretudo, a respeito der suas possíveis relações.

**DE LAS REPRESENTACIONES A LAS FUNCIONES
ARMONIZADORAS DE LAS IDEOLOGÍAS:
REFLEXIONES PARA UNA PSICOLOGÍA CRÍTICA**

*Carlos Fernando Torres Oviedo**

Se presentan algunas reflexiones derivadas de un estudio –todavía en construcción– que distingue dos grandes versiones sobre ideologías. 1) Aproximaciones que ponen el acento en lo subjetivo, desplegando categorías como representaciones, creencias, entre otros, anclados a sistemas filosóficos de inspiración idealista. 2) Aproximaciones materialistas que enfatizan el carácter práctico de las ideologías en la resolución de problemas humanos en general, inclusive en la vida cotidiana. Así, se opta por el argumento según el cual las ideologías son formas de consciencia que, siendo elaboraciones abstractas, independientemente de su verdad o falsedad (Lukács, 2012), tienen implicaciones prácticas en el mundo concreto, armonizando antagonismos sociales como por ejemplo la contradicción capital-trabajo.

Así, vale retomar diferentes análisis acerca de las teorías clásicas sobre el mundo de las organizaciones, no para cuestionar su carácter de cientificidad, sino en el sentido de destacar función conciliadora de las contradicciones, bajo la premisa de que las relaciones sociales son o pueden llegar a ser armoniosas. De este modo, asumen el conflicto –propio del modo de producción capitalista– como algo a ser resuelto o eliminado. Aquí, el punto de partida es la función mediadora de las teorías dominantes (incorporadas por disciplinas como la Psicología Organizacional hegemónica), en la contradicción de intereses antagónicos entre clases sociales. Por ejemplo, Tragtenberg (2006) discute la armonía de intereses de la industria con la sociedad, planteada por los teóricos en las primeras décadas del siglo XX, quienes construyeron dispositivos que contribuyen a la reproducción del sistema del capital a través del concepto de “hombre económico”. A partir de la década de 1970, bajo la reestructuración neoliberal, se renuevan las teorías dominantes, incorporando la noción de “hombre emprendedor”, como responsable de su propia empleabilidad y por tanto de su bienestar. En este sentido, el emprendimiento puede ser entendido como una ideología vinculada a la actual fase del modo de producción.

En aras de contribuir para una Psicología Crítica en ámbitos laborales (Pulido-Martínez, 2004), vale la pena preguntarse por el objeto de una

* Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil. carlos.f.torres@correounivale.edu.co

psicología más allá de lo puramente subjetivo, es decir: no psicologizante (Pulido-Martínez y Sato, 2013). El desafío conlleva a imaginar una psicología que explique el proceso histórico de la consciencia a partir del hacer humano, independiente de los intentos teóricos-armonizadores propios de cada formación socioeconómica. ¿Será posible entonces concebir una psicología basada en el hacer humano? ¿Qué podríamos decir sobre la paradoja de la conciencia humana que construye la realidad y al mismo tiempo armoniza las contradicciones por ella misma creadas? ¿Dar cuenta del hombre “emprendedor” –como el nuevo sujeto de la psicología– contribuye a una nueva naturalización de las actuales condiciones –precarias– del trabajo, ahora flexibilizado?

Referencias

- Lukács, G. (2012). *Ontología do ser social*. Campinas: Boitempo.
- Pulido-Martínez, H. C. (2004). En búsqueda de una psicología crítica en ámbitos laborales. *Universitas Psychologica*, 3(2), 213-222.
- Pulido-Martínez, H. C. & Sato, L. (2013). Produciendo trabajadores modernos. Conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el sur. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1355-1368.
- Tragtenberg, M. (2006). *Burocracia e ideologia*. São Paulo: UNESP.

RELACIONES INTERGENERACIONALES EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DE COMERCIO CHILENAS: DEL CONFLICTO A LA SOLIDARIDAD

Pamela Frías*
Gloria Zavala**

Actualmente existe un creciente interés por parte del empresariado de comprender el comportamiento y expectativas de los trabajadores, considerando esta información parte relevante del diseño de políticas de gestión de personas. Una perspectiva que se utiliza para el diseño de estas políticas, se relaciona con el estudio de las generaciones, generalmente comprendidas desde una perspectiva cronológica como cohortes (Lawrence, 1988) que tendrían comportamientos y expectativas comunes. Sin embargo, afirmaciones como “los jóvenes no se comprometen” o “los mayores son resistentes a los

* Universidad Alberto Hurtado, Chile. pfrias@uahurtado.cl

** Universidad de Chile, Chile. gzavala@u.uchile.cl

cambios”, constatan la limitación que ofrece el estudio de las generaciones bajo esta perspectiva. La adherencia a este tipo de modelos reproduce estereotipos que reducen y homogenizan la complejidad de las generaciones, sin atender a diferencias históricas y culturales a la base de las relaciones que se establecen al interior de la organización. Del mismo modo, existe el peligro de suponer que las personas mayores y más jóvenes necesariamente tienen diferentes valores, formas de conocer y aprender. En este sentido, para Golding y Foley (2017) lo que más diferencia a las personas mayores y jóvenes son las relaciones intergeneracionales. Las aproximaciones al estudio de aquellas (Joshi, 2011), suelen incluir conflicto (Turner, 1998), ambivalencia y, solidaridad intergeneracional. Ésta última ha sido abordada desde diversas disciplinas a través del estudio de familias y sus relaciones, emergiendo como base importante para la seguridad personal y social, en la medida en que favorece la creación de oportunidades como la formación y colocación en el trabajo, y el aprendizaje (Cruz Saco y Zelenev, 2010).

En Chile, una de cada dos empresas es de propiedad familiar (Arellano y Schuster, 2015), presentándose este fenómeno mayoritariamente en las microempresas (51,1%), las que se dedican mayoritariamente a actividades de comercio (57,7%). De esta forma, constituyen un campo relevante y emergente para estudiar la solidaridad intergeneracional, abordado por estudios de familia, pero poco explorados desde los estudios del trabajo.

Se realizó un estudio cualitativo a través de entrevistas semi-dirigidas a 12 trabajadores de empresas de comercio con vínculos familiares entre sí. Las entrevistas se orientaron a relevar las dimensiones de la solidaridad intergeneracional caracterizadas por Mangen y Bengtson (1988), con el fin de explorar y comprender cómo se expresa la solidaridad entre generaciones familiares en el contexto del trabajo. Lo anterior, también implicó relevar categorías emergentes, que permitieran complementar y generar discusión, en torno al modelo utilizado.

Los resultados muestran la existencia de solidaridad intergeneracional, ligado a conductas de aprendizaje, lealtad y compromiso familiar; observándose que las dimensiones de Mangen y Bengton se expresan diferencialmente.

Se plantea la oportunidad que ofrece comprender las generaciones desde una perspectiva que va más allá del aspecto cronológico, rescatando el valor de la solidaridad al interior de las organizaciones.

Referencias

Arellano, P y Schuster, T (2015). Informe de resultados empresas chilenas. 3era encuesta longitudinal de empresas. Unidad de Estudios, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

- Cruz-Saco, M y Zelenev, S (2010): *Intergenerational Solidarity. Strengthening Economic and Social Ties*. Palgrave Macmillan, New York, United States.
- Golding, B y Foley, A (2017). Men and Boys: Sharing the Skills Across Generations, *Journal of Intergenerational Relationships*, 15:1, 52-63
- Joshi, A, Dencker, J y Franz, G (2011). Generations in organizations. *Research in Organizational Behavior* Vol. 31, pp. 177-205
- Lawrence, B. S. (1988). New wrinkles in the theory of age: Demography, norms, and performance ratings. *Academy of Management Journal*, 31, 309-337.
- Mangen, V. L. Bengtson, & P. H. Landry (1988). Measurement of intergenerational relations. Sage, Newbury Park, CA: 222-238.
- Turner, B. S. (1998). Ageing and generational conflict: A reply to Sarah Irwin. *British Journal of Sociology*, 49, 299-304.

**TRANSFORMACIONES DEL MUNDO DEL TRABAJO EN DISCURSOS
DE AMENAZAS Y MIEDOS DE TRABAJADORES DE SANTIAGO DE CALI:
UN EJERCICIO DE ANÁLISIS DEL DISCURSO**

*Cristian Bedoya Dorado**

El mundo del trabajo y de las organizaciones ha sido descrito y analizado a partir de sus transformaciones y el modo en que configura subjetividades en los trabajadores. Entre sus transformaciones se destaca la incertidumbre, la flexibilidad, la precarización, la fragmentación, y otros fenómenos que posicionan este escenario bajo la metáfora de la liquidez. Esta ponencia tiene como objetivo identificar las transformaciones del mundo del trabajo en discursos de amenazas y miedos de trabajadores de Santiago de Cali. Para ello, la investigación se abordó desde una apuesta cualitativa, en la que se utilizó como técnica de recolección de la información la entrevista semiestructurada y se realizó un análisis del discurso. El análisis estuvo enmarcado desde los aportes teóricos de los estudios de los afectos, centrados en la Perspectiva Discursiva de la psicología social, la Semiótica de la Materialidad, la Performatividad, y la Teoría del Actor-Red. Los resultados sugieren que las experiencias de amenazas y miedos se configuran mediante el ensamblaje de un sistema sociomaterial que abarca a diversos sujetos y elementos físicos y materiales del trabajo. En esta configuración los participantes vinculan algunas transformaciones del mundo del trabajo, como la flexibilidad laboral, la inseguridad e incertidumbre laboral, la informalidad-precarización

* Universidad del Valle, Colombia. bedoya.cristian@correounivalle.edu.co

del trabajo, y la sobrecarga de trabajo. Se discute que el contexto del trabajo propicia en alguna medida las experiencias de amenazas y miedos, las cuales son significadas y resignificadas por los participantes en relación con el sistema sociomaterial que constituye sus atmósferas afectivas. Las transformaciones del mundo del trabajo son vinculadas en el discurso de los participantes no solo como realidad contextual, sino como metadisursos del trabajo que son utilizados y reiterados como normas y como saber-verdad en las experiencias de amenazas, y que despliegan afectos como el miedo. En los discursos se evidencia el modo en el que los sujetos se posicionan en su lugar jerárquico, social, y cotidiano para narrar estas experiencias. También se destaca cómo elementos materiales del trabajo como el contrato laboral, configura paradojas en este contexto de transformaciones, pues si bien, el contrato laboral es significado como seguridad en el trabajo, su tipo (e.g. prestación de servicios o contrato a término fijo) también resulta ser amenazante y generar experiencias de incertidumbre. Esta investigación propone desde una apuesta poco explorada, como es la de atmósferas afectivas, un ejercicio de investigación cualitativa que resalta el modo en que los afectos reflejan discursivamente el contexto en el que estos se producen. Para futuras investigaciones se sugiere explorar otros afectos diferentes al miedo, y diferentes a los que emergen de las prácticas de amenazas, para analizar desde esos discursos, otras versiones de los sujetos sobre las transformaciones del mundo del trabajo.

POLÍTICAS E PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS E FELICIDADE NO TRABALHO

*Cristiane Bude**
*Narbal Silva***

O trabalho constitui fenômeno psicossocial central à vida da maioria das pessoas. É uma categoria essencial para o desenvolvimento do autoconceito e uma importante fonte de autoestima. Dessa forma, apresenta-se como um elemento forte na construção da identidade do ser humano, de modo que pode representar um meio de manter e promover a saúde ou, por outro lado, pode conduzir ao adoecimento físico e/ou psíquico. Considerando a posição central que o trabalho ocupa na vida das pessoas, ressalta-se a importância de reflexões a respeito de fatores como condições de trabalho, segurança

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. crisbudde@gmail.com

** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. narbal.silva@globo.com; narbal@cfh.ufsc.br

física e psíquica, reconhecimento profissional, interações humanas saudáveis, entre outros, que são indispensáveis para experiências de felicidade no trabalho. Nesse sentido, salienta-se a importância das políticas e práticas de gestão de pessoas focarem a promoção de qualidade de vida, bem-estar e felicidade das pessoas em situações de trabalho. Assim, o objetivo deste trabalho será o de discutir o conceito de felicidade e debater a relevância e o papel que as políticas e práticas de gestão de pessoas podem desempenhar para a promoção deste fenômeno psicossocial no ambiente laboral. Este trabalho é resultado de uma pesquisa de doutorado em curso. Dessa maneira, realizará uma reflexão teórica e apresentará também dados preliminares da pesquisa que vem sendo realizada em uma empresa de tecnologia, a qual apresenta valores, diretrizes e práticas de gestão orientadas para a felicidade no trabalho. Para a coleta de dados do estudo, estão sendo utilizados: análise de documentos, questionários e entrevistas com gestores e demais trabalhadores. Algumas práticas de gestão já puderam ser identificadas, como feedback constante, participação nas decisões organizacionais e possibilidades de crescimento e aprendizado na organização.

**JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y ASPECTOS ASOCIADOS:
DIFERENCIAS ENTRE TRABAJADORES DE CONFIANZA
Y SINDICALIZADOS DEL SECTOR TELECOMUNICACIONES**

*Daniela Gerardo Rosales**
*Imke Hindrichs***

La justicia organizacional (JO) está considerada como un componente básico social y psicosocial de las organizaciones: concierne a las percepciones, sentimientos y actitudes de los trabajadores al respecto y los lleva a tomar decisiones y posturas particulares (Al Rawashdeh, 2013).

El objetivo de la presente investigación fue realizar un análisis comparativo de las percepciones de JO (en sus dimensiones distributiva, de procedimientos e interpersonal) y su relación con aspectos como la renuncia psicológica (RP: autorreportada, hipotética, en compañeros e ideal) y el compromiso organizacional (CO: afectivo, normativo y de continuidad) de trabajadores de confianza (TC) y sindicalizados (TS) de una empresa de telecomunicaciones en México, caracterizados por condiciones contractuales muy diversas.

* Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. danielak.gerardo@yahoo.com

** Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. imke.hindrichs@uaem.mx; imkeitmx-de@gmail.com

Se realizaron entrevistas semiestructuradas con 11 TC y 5 TS (10 hombres y 6 mujeres entre los 2 y 29 años de antigüedad), que se analizaron temáticamente por categorización mixta deductiva e inductiva (King, 2004).

Se encontraron diferencias relevantes de la percepción de la justicia distributiva y de procedimientos en los dos grupos de trabajadores, donde los TC perciben menos JO distributiva y de procedimientos, mientras que los TS la perciben más, indicando que las diferencias contractuales impactan directamente a la percepción de los trabajadores.

En cambio, la justicia interpersonal es percibida en mayor grado por los TC, que remarcan el apoyo social recibido presente entre sus mismos compañeros, siendo un grupo minoritario con diferencias contractuales.

Parece que los TS pueden renunciar psicológicamente con más facilidad por la protección del sindicato, mientras que los TC tienden a presentar menos RP por el contenido del trabajo y la responsabilidad que conllevan sus puestos.

De hecho, para los TC es el CO normativo y de continuidad a resaltar como preponderante sobre el afectivo, mientras los TS reportan más CO afectivo, mencionando que la empresa los ha protegido y retribuido.

El análisis de los testimonios de los entrevistados permitió comprender las diferencias en la percepción de la JO y actitudes asociadas con esta: aspectos como la autonomía en el trabajo, opciones de crecimiento profesional, estabilidad económica y satisfacción laboral parecen influir en la continuación del trabajo en la organización, llevando a menos RP y más compromiso normativo y de continuidad en los TC. Sin embargo, los TC se encuentran más expuestos a riesgos, debido a las cargas laborales, la presión que manifiestan por las metas y resultados, así como los extensos horarios de trabajo no definidos. Finalmente, se alcanzó a discernir que la percepción de poca JO por cambios contractuales unilaterales en el pasado, llevó en algunos casos a un aumento de rotación de personal por renuncias efectivas, mientras para los que se quedaron en el trabajo, la RP se convirtió en un sustituto para la rotación.

Referencias

- Al Rawashdeh, E. T. (2013). Organizational Justice and its impact upon Job Performance in the Jordanian Customs Department. *International Management Review*. 9(2), 29-35.
- King, N. (2004) Using interviews in *qualitative research*. En: Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research.

REVISIÓN SISTEMÁTICA DE INSTRUMENTOS PARA EVALUAR CULTURA ORGANIZACIONAL

*Esmeralda del Rosario Dávila Ibarra**

*Ezequiel Ramírez Lira***

La Cultura Organizacional (CO), es considerada como un conjunto de elementos trascendentales para el desarrollo humano y organizacional. Permite identificar valores, costumbres, creencias y comportamientos que conjuntamente constituyen la vida de las organizaciones. (Ramírez, 2012; Schein, 1982; Vargas, 2007).

Las investigaciones con carácter científico utilizan herramientas de medida que dan confiabilidad, validez y objetividad al estudio. En México algunos estudios sobre CO utilizan escalas extranjeras adaptadas al español, sin embargo se han dado advertencias sobre la ausencia de relevancia cultural en las adaptaciones ya que muchos trabajos no toman en cuenta los aspectos culturales y contextuales de las poblaciones (Mendoza & Garza, 2009; Pelechano, 1997, 2002).

Al elegir un instrumento para la evaluación de cultura organizacional es importante conocer su efectividad: mediante reportes de consistencia interna, propiedades psicométricas y las evidencias de validez (Coolican, 2004; Gregory, 2012; Lévy & Varela, 2003).

El objetivo fue identificar los constructos que contemplan los instrumentos para la evaluación de CO, así como sus propiedades psicométricas y las evidencias de validez reportadas.

La revisión sistemática se realizó de Febrero a Junio del 2016, sobre los instrumentos existentes para la evaluación de Cultura Organizacional en las bases de datos: EBSCO, Scielo, Science Direct, Emerald, Redalyc, Dialnet y Sage Journals. Para los criterios de búsqueda se utilizaron palabras como: cultura organizacional, cuestionarios, escalas, instrumentos, medición, evaluación, construcción, validación y confiabilidad. Los artículos encontrados responden a 26 instrumentos.

Las escalas identificadas se caracterizan por tener múltiples factores (de 3 hasta 19) en su mayoría evaluando constructos relacionados con comunicación, liderazgo, motivación, calidad y productividad. La mayoría de estudios tienen niveles adecuados de confiabilidad ($\alpha > 0,70$). La validación de contenido mediante jueces expertos es la técnica más utilizada, los instrumentos

* Universidad de Guadalajara, México. esme_luna44@hotmail.com

** Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Sur, México. ezequielr79@gmail.com

recientes reportan validación de constructo mediante análisis factoriales, y de criterio, mediante la aplicación de otros instrumentos.

El análisis corrobora el interés en procesos de evaluación en el ámbito de la CO, identificando que la mayoría de instrumentos vinculan el constructo de cultura organizacional con la competitividad, calidad y productividad, partiendo desde una perspectiva economicista, asimismo se puede dar cuenta que ciertos instrumentos son diseñados para evaluar determinadas poblaciones como hospitales, escuelas o industrias.

Aunque existen instrumentos válidos y confiables para CO, sigue siendo necesaria la construcción de herramientas que contemplen este constructo como elemento central en la definición de identidad y visión organizacional, que a su vez sea abordado desde la perspectiva del desarrollo humano, considerando al trabajador como el *recurso* principal para llevar a la organización a su desarrollo. Así mismo, se propone generar instrumentos que contemplen características de acuerdo al contexto y cultura de las poblaciones organizacionales a estudiar.

AMBIENTE LABORAL SUBJETIVO EN ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE CHILE: UN ANÁLISIS COMPARATIVO

*Javier Barría González**

*Paulina Henríquez Mesa***

Introducción

En los últimos años, un creciente cuerpo de investigación ha comparado las organizaciones públicas y privadas, usando variedad de enfoques para examinar qué atributos de la organización son compartidos entre los distintos sectores y cuales son específicos de cada uno.

El análisis de variables organizacionales de relevancia central en la comprensión, predicción y control del comportamiento organizacional de organizaciones complejas, así como en la planificación de su desarrollo en Chile, se encuentran limitado por la ausencia de estudios y prácticas que tiendan a mejorar el clima, aumentar la motivación y potenciar el desarrollo de sus miembros, a reducir los impactos negativos en la salud laboral, y, en definitiva, a hacer más agradable el trabajo. Se hace necesario conocer

* Universidad de La Frontera, Chile. javier.barría@ufrontera.cl

** Universidad de La Frontera, Chile. paulina.henriquez@ufrontera.cl

las aspiraciones y los problemas que los trabajadores tienen, para buscar una forma de superación de dificultades y generación de este nuevo clima laboral más grato.

En este marco contextual, nace la necesidad de profundizar en las dinámicas laborales de organizaciones complejas, ya sean públicas o privadas desde el constructo propuesto por Pérez-Luco (2008), denominado Ambiente Laboral Subjetivo (ALS).

Aunque la evidencia todavía tiene que resolver el debate sobre las diferencias entre las organizaciones públicas y privadas, el objetivo del presente estudio fue caracterizar comparativamente estas organizaciones en las diferentes dimensiones de su Ambiente Laboral Subjetivo, vale decir, *Clima-Satisfacción Laboral*, *Burnout*, *Estilos de Afrontamiento* y *Cultura Organizacional*.

Método

La estrategia utilizada para alcanzar los objetivos consistió en aplicar el Cuestionario de Ambiente Laboral Subjetivo "CALS" (Pérez-Luco (2008) a 1292 trabajadores de 8 organizaciones públicas (N=794) y 2 organizaciones privadas (N=498), de la zona centro-sur de Chile. El CALS contiene 144 ítems distribuidos en 6 secciones, 4 con formato Likert de cinco puntos, las tres primeras con escalamiento de intensidad de la experiencia y la cuarta de opinión; una sección de respuesta dicotómica y la última de selección múltiple. Estas secciones son: (a) Clima-satisfacción Laboral, (b) Afrontamiento, (c) Burnout, (d) Cultura organizacional, (e) Sintomatología Psicosomática y (f) Caracterización sociolaboral.

Resultados

Los resultados observados muestran que las cuatro dimensiones presentan diferencias significativas revelando que las organizaciones públicas poseen dinámicas laborales comparativamente más positivas que las observadas en las organizaciones privadas.

Conclusiones

Se discute la necesidad de implementar programas tendientes a mejorar el afrontamiento al estrés laboral en ambos tipos de organizaciones y a potenciar en las organizaciones privadas estrategias de desarrollo laboral que consideren las necesidades de desarrollo de los trabajadores.

Se concluye que el modelo teórico de Ambiente Laboral Subjetivo, apoyado por el CALS como herramienta posee buenas potencialidades para la gestión del desarrollo organizacional en organizaciones complejas públicas

y privadas; sin embargo, se evalúa necesario profundizar en el estudio psicométrico del instrumento mejorando su validez predictiva, al evaluar los cambios derivados de la implementación de nuevas políticas organizacionales, en las organizaciones de estudio, 10 años después de la primera evaluación.

GESTIÓN HUMANA EN LA INVESTIGACIÓN

*Jessie M. Guerrero Cardona**
*Ana Fernanda Uribe Rodríguez***

La gestión humana es un área fundamental cuando se habla de la psicología de las organizaciones y del trabajo. Cuando comenzó el campo de la Psicología Organizacional se esperaba ver al psicólogo trabajando en grandes compañías, en la actualidad eso ha cambiado. Las pequeñas y medianas empresas buscan los servicios de un psicólogo para la asesoría en desarrollos organizacionales o selección de personal. Los lugares donde un psicólogo organizacional puede laborar no se limita a empresas como las mencionadas anteriormente. Al buscar la definición de organización encontramos: “un grupo de personas, ordenadas de forma sistemática, reunidas para cumplir un propósito específico” (Robbins, Decenzo y Moon, 2009). La definición lleva a los objetivos de esta experiencia, el primero es demostrar como la gestión humana no solo implica a las organizaciones formales. Y el segundo, presentar como la labor que realiza el psicólogo organizacional aporta a la investigación. Esta experiencia contribuye en la contratación de los psicólogos organizacionales en un grupo de investigación, aunque no se dediquen a ser investigadores. Se evidencia la importancia de como la selección de personal es un proceso que ayuda a los investigadores a escoger a sus colaboradores.

El proceso que se llevó a cabo en esta experiencia fue el modelo de cuatro pasos (planificación, reclutamiento, selección y control) de los autores, Castaño, López y Prieto (2011). Los primeros tres pasos del modelo ayudan al psicólogo a seleccionar al candidato idóneo. Mientras que, en el último paso, se realizan entrevistas al grupo de investigación para recibir retroalimentación sobre el candidato seleccionado.

El modelo fue de gran pertinencia para el reclutamiento y selección de tres investigadores para un proyecto de investigación. Al cuestionar a los

* Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Puerto Rico. jguerrerocardona@pucpr.edu

** Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia. anafernanda.uribe@upb.edu.co

investigadores principales, se recopilaron comentarios como, el perfil de los seleccionados va acorde con la población de estudio, y hacía falta escoger personas que por su forma de ser los participantes se sientan a gusto con el estudio.

Luego de esta experiencia, los investigadores han coincidido en que gracias a la gestión de talento humano hay menos inconformidades con las personas seleccionadas. Los resultados del proceso han llegado a otros investigadores y para futuras investigaciones se contempla la idea de realizar este proceso de selección, para el que será su equipo de trabajo. Con esto se concluye que el Psicólogo Organizacional no se debe limitar solo a industrias y negocios. Existen espacios como la investigación en donde se necesita de un psicólogo organizacional para poder escoger al equipo de trabajo.

Referencias

- Castaño, M., López, G. & Prieto, J. (2011) Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal.
- Robbins, P., Decenzo, A. y Moon, H. (2009). Fundamentos de Administración: Conceptos Esenciales y Aplicación. Sexta Edición. Editorial Prentice Hall, México.

COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO DE EQUIPOS DE TRABAJO

*Katia Puente-Palacios**

*Luana Brito***

Los equipos de trabajo constituyen las actuales células de sustentación del sistema funcional de la organización y cada vez es mayor el interés que sus procesos y resultados despiertan entre investigadores de ese campo. Aun así, muchos de los abordajes empíricos se focalizan prioritariamente en los individuos, no en el grupo como un todo. Por esa razón es necesario reconocer teórica y empíricamente que las características de esas células deben ser abordadas en el nivel colectivo y no individual. Puntualmente, este trabajo evalúa las competencias para el trabajo del equipo y toma como base las propuestas teóricas según las cuales no basta ser individualmente competente para alcanzar el éxito colectivo, pues la manifestación de competencias grupales constituye un aspecto clave. Así el objetivo del estudio empírico realizado fue demostrar el poder de predicción de las competencias

* Universidade de Brasília, Brasil. kep.palacios@gmail.com

** Agência Nacional de Aviação Civil, Brasil.

colectivas de equipos de trabajo sobre el desempeño asumido como propiedad grupal. Los datos fueron recogidos de un total de 1.196 trabajadores organizados en 139 equipos de trabajo cuya actuación central es la intervención en incidentes y accidentes aeroportuarios ocurridos en aeropuertos brasileños. La gran mayoría de los participantes era de sexo masculino (95%) y con edad media aproximada de 35 años (d.p. = 8,4). Los instrumentos utilizados para evaluar las variables del estudio fueron: a) Escala de evaluación de competencias, respondida por los miembros, abordaba tanto el dominio como la importancia de las competencias de equipo y se compone de 25 descripciones (F1 $\alpha = ,90$; F2 $\alpha = 0,86$; F3 $\alpha = 0,71$); b) Escala de evaluación del desempeño del equipo, respondida por el líder, compuesta por 9 descriptores ($\alpha = ,89$). La pertinencia de componer escores colectivos a partir de informaciones individuales fue investigada mediante el test de Anova ($p > 0,05$) y la magnitud de la intraclass correlation (ICC, entre 16% e 20%). Los resultados favorables autorizaron la creación de escores para cada equipo, los cuales representaban en qué medida dominaban colectivamente las competencias necesarias para el desempeño de las atribuciones atinentes. El test del modelo de predicción fue realizado mediante una regresión lineal, en que los antecedentes (factores de la escala de competencias) mostraron un papel significativo ($p < 0,05$) en la predicción del desempeño ($R^2 = 0,07$). Adicionalmente fue observado que el factor 1, cuyo contenido recae sobre las competencias relacionales (respeto, sentido de colectividad, compañerismo), fue el que mostró poder de predicción más intenso ($\beta = 0,30$). Los datos obtenidos demuestran, por tanto, que cuanto más el equipo posee competencias relacionales necesarias para el trabajo, mejor es la evaluación que el líder hace sobre el desempeño del equipo. Adicionalmente se observó la pertinencia de tratar las competencias como propiedades del equipo y no tan sólo de los individuos.

JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE ARMENIA, QUINDÍO

*Luz Adriana Rubio**

Introducción

Esta investigación busca determinar la relación entre Justicia Organizacional y Engagement en docentes que laboran en una universidad privada

* Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt, Colombia. luz_adriana.08@hotmail.com

de Armenia durante el 2016-2017. Cabe resaltar que tradicionalmente la psicología ha indagado sobre aspectos negativos de la vida humana, desde los diferentes campos de aplicación de esta disciplina científica. Sin embargo, desde la década de los noventa se ha movilizad un interés por estudiar las potencialidades del ser humano. Esta investigación está enmarcada dentro de la psicología organizacional positiva, centrando su interés en dimensiones positivas como la justicia organizacional definida como los niveles de percepción que poseen los empleados sobre la equidad en los criterios con que se distribuyen los recursos laborales y el trato de los jefes; y el engagement, definido como el nivel de implicación del empleado con su trabajo reflejado a partir del vigor, dedicación y absorción experimentadas.

Método

Es un estudio cuantitativo con un diseño no experimental, correlacional-transeccional, con una muestra de 83 y una población de 134 docentes.

Resultados

Los hallazgos sobre los factores de Justicia Organizacional muestran la media en Justicia Distributiva (3,82), Justicia Procedimental 4,19, Justicia Interaccional 4,35. En los grados de Engagement se encontró una media en Vigor de 5,29, Dedicación 5,45 y Absorción 4,96. Además se logró determinar que existe correlación positiva baja ($p = 0,000$, $r = 0.386$) entre Justicia Organizacional y Engagement, resaltándose la Justicia Interaccional al obtener una correlación moderadamente baja con Dedicación ($p = 0,000$ $r = 0.415$). Las correlaciones entre Justicia Distributiva y Justicia Procedimental con Vigor y Dedicación fue positiva baja.

Conclusiones y discusión

Los resultados permiten inferir que los docentes presentan una favorable percepción de justicia organizacional expresado en sus factores y una experiencia positiva frente a su labor docente, manifestando sentirse altamente comprometidos y entusiasmados por su trabajo, lo cual se debe en gran medida a la motivación intrínseca y la vocación de ser docente, caracterizada por su alto grado de gratificación psicológica, al tener la oportunidad de poder orientar y dinamizar procesos de aprendizaje en otras personas. En este estudio no se halló una relación significativa entre Justicia organizacional y engagement, sin embargo al revisar por separado la percepción sobre Justicia Organizacional y el Engagement, se observa que fueron valoradas positivamente por los docentes. Este hallazgo constituye un insumo

valioso que debe ser tenido en cuenta por los directivos de la universidad en su papel como gestores de cambio y dinamizadores estratégicos de los procesos académico-administrativos, que pueden llevar tanto al cumplimiento de los objetivos de la institución, como del desarrollo individual de sus empleados de manera eficiente.

**LAS MUJERES Y EL TRABAJO:
UNA MIRADA LATINOAMERICANA**

*María Noelia Correa García**

La organización social predominante, además de ser desigual en relación a la distribución de la riqueza y de los medios de producción, también lo es en relación a derechos, en función de factores como la clase, la raza, la etnia, el sexo, la orientación sexual o la identidad de género. Al momento de analizar las formas de inserción en el mundo del trabajo es necesario tener presente las construcciones históricas y diferencias por sexo-género, étnicas/raciales y de clase, diferencias que se transforman en desigualdades al momento de constituirse en asimétricas (Arbaiza, 2001; Benería, Lourdes 2003; Kergoat, 2003; Hurtado, 2014). La incorporación de las y los sujetos al trabajo tiene vinculación con las condiciones históricas, materiales y simbólicas del contexto social en el cual están inmersos: la inscripción en un trabajo no se genera de forma individual, ahistórica o abstracta, sino que es el resultado de la intrínseca relación entre la división sexual del trabajo y las relaciones de género, clase, etnia/raza (Pfefferkorn, 2007; Hurtado, 2014). El trabajo es uno de los ámbitos donde se expresan claramente estas desigualdades, generadas en función a las relaciones sociales existentes en una sociedad.

La división sexual del trabajo ubicará a la mujer en el ámbito privado, como responsable de la reproducción, y al hombre en el ámbito público, como artífice de la producción (Federici, 2011). Así, se le ha impuesto a las mujeres el ocuparse de la reproducción, los cuidados y la producción de valores en la familia, funciones que son intrínsecas al desarrollo del capitalismo, el cual sostiene relaciones de explotación y de apropiación desigual de los recursos necesarios para la vida: el patriarcado jerarquiza la posición de poder del varón heterosexual, legitimando también el control capitalista (Butler, 1999/2007; Federici, 2013).

* Universidad de la República, Uruguay; Universidad Nacional Autónoma de México, México. noe-correagarcia@gmail.com

En América Latina las mujeres continúan ocupando determinados trabajos, relacionados con lo doméstico, con los cuidados o con los servicios, como por ejemplo, enfermeras, camareras, costureras, vendedoras, empleadas domésticas, obreras, cocineras, secretarías y maestras (López, 2013). Aproximadamente el 45% de la Población Económicamente Activa (PEA) femenina se encuentra concentrada en el sector terciario, lo que implica los salarios más bajos en comparación con otros sectores (Balderas, 2006). Los salarios de las trabajadoras en América Latina son en promedio un 36% más bajos en comparación con los salarios de los hombres. Además cuentan con menos posibilidades de ser promovidas y menores prestaciones (OIT, 2000; López, 2013).

En este marco, analizar la relación de las mujeres con el trabajo requiere considerar como base la división sexual del trabajo y las condiciones históricas, materiales y sociales que configuran las relaciones y prácticas sociales.

RETOS DEL ÁREA TALENTO HUMANO EN RELACIÓN A LA INSERCIÓN DE PERSONAS EN PROCESO DE REINTEGRACIÓN

*Nicole Florez**

*Diana Maya***

*Sonia Maritza Matabancho****

En los años sesenta surgen las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) como protesta a exclusiones sociopolíticas del Estado (López, Silva, Castro & Caicedo, 2016); en su trascurso afectó diferentes zonas del país, trayendo consigo actos inhumanos como reclutamiento forzado, minas antipersonales, desplazamiento, violencia, secuestro y miles de muertes

Por tal razón, desde el año 2012 se ha llevado un proceso de desmovilización, el cual ha implementado un programa de reintegración social para mejorar la calidad de vida de estas personas, donde pueden vincularse y adaptarse a la sociedad implementando diferentes estrategias que el gobierno ofrece (Roldán, 2013). La Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR) ha liderado este proceso convirtiéndose en un aliado fundamental, brindando acogida a dichas personas, a partir de las iniciativas encaminadas a la construcción de un país en paz (Cabrera & Niño, 2016).

Dentro de las estrategias que el ACR desarrolla se encuentra la inclusión laboral, en ella, se ha presenciado distanciamiento por parte de las empresas

* Universidad de Nariño, Colombia. yanicky.140@gmail.com

** Universidad de Nariño, Colombia. dianacmayac@gmail.com

*** Universidad de Nariño, Colombia. somapsicologa@yahoo.es

del sector público y privado a la hora de contratar, incluir y mantener a personas en esta situación. En coherencia con lo anterior, Vargas (2014) propone que las empresas pueden adoptar herramientas para contribuir a la construcción de paz, generando oportunidades no solamente económicas sino sociales, dado que las decisiones y actuaciones de la organización repercuten en el desarrollo, crecimiento y fortalecimiento del entorno y de los agentes que en este interactúan (Cabrera & Niño, 2016).

Junto con ello, la Responsabilidad Social Empresarial es más grande que solo generar empleo; es necesario conocer y transformar la actitud, el pensamiento y el actuar de la empresa. En este sentido y de cara al posconflicto las diferentes organizaciones en Colombia asumen un gran reto referido a la inclusión laboral a personas en proceso de reintegración; ante lo cual el personal encargado de los procesos de talento humano debe considerar adaptarlos frente al cambio que se vive en el país. Por esta razón la investigación tiene por objetivo analizar los procesos de talento humano en relación a la inserción laboral de personas en proceso de reintegración en las diferentes empresas de Pasto. Y como objetivos específicos: Develar la percepción del jefe de Talento Humano frente a la inserción laboral de personas en proceso de reintegración en las diferentes empresas de Pasto; Describir los procesos actuales de las áreas de Talento Humano en relación a la inserción laboral de personas en proceso de reintegración; y Reconocer los retos de las áreas de Talento Humano en relación a la inserción laboral de dichas personas.

Metodología

El estudio se realizará bajo el paradigma cualitativo, con diseño no experimental y corte transversal, permitiendo observar los fenómenos en su entorno natural para analizar sus causas, características y efectos.

Referencias

- Cabrera, D., Niño, L. (2016) La corresponsabilidad: el rol del sector privado en el proceso de reintegración. La Agencia Colombiana para la Reintegración a la vanguardia del postconflicto. 64-70.
- López, W., Silva L., Castro, P., Caicedo, A. (2016) Actitudes implícitas de estudiantes universitarios frente al perdón en el marco del conflicto armado colombiano. *Pensamiento Psicológico*, 14 (2), 49-62.
- Roldán, L. (2013) La inclusión laboral de los desmovilizados del conflicto en Colombia: Mecanismo emancipador de la violencia en Colombia. *Univ. Estud. Bogotá*, 10 (10). 107-123.
- Vargas, G. A. (2014). La responsabilidad social empresarial en la construcción de paz: una introducción. *Documentos en Desarrollo Cider*, 4.

**ACTITUD EMPRENDEDORA EN FAMIEMPRESARIOS
DESPLAZADOS POR LA VIOLENCIA:
UNA APROXIMACIÓN**

*Rosalba Angulo Rincón**

En Colombia durante las dos últimas décadas, ha cobrado especial importancia el apoyo gubernamental al desarrollo de las poblaciones en condición de desplazamiento por la violencia, traducido en la definición e implementación de planes y acciones que promueven el emprendimiento empresarial y familiar como una estrategia efectiva en la creación de unidades productivas que les permita su sustento, así como su reincorporación a la vida social y laboral del país, al constituirse en conjuntos de sistemas abiertos en búsqueda de la supervivencia propia de la familia, por medio de la generación de autoempleo y ocupación de los integrantes de la familia generando así, ventajas competitivas en aras de la sostenibilidad y el incremento de las oportunidades (Segovia 2012, p.23). El emprendimiento comprende un propósito de creación de valor al permitir satisfacer necesidades; un medio para la innovación y un instrumento: la empresa u organización (Salas, 2012). Así, este término está ineludiblemente relacionado con el emprendedor, quien con su actitud administra los recursos con el fin de generar los resultados esperados de la actividad específica en que se desarrolla (Quintero, 2007). El presente estudio tuvo como propósito explorar la actitud emprendedora, a través de la realización de grupos focales, de un grupo de famiempresarios de la ciudad de Floridablanca Santander que hacen parte del programa de acompañamiento a población desplazada por la violencia del Centro de Proyección Social de la Universidad Pontificia Bolivariana, seccional Bucaramanga. Los resultados se articulan en cinco categorías de análisis: confianza, trabajo en equipo, liderazgo, locus de control interno y creatividad que dan cuenta de la necesidad de fortalecer la actitud emprendedora, considerando que los participantes tienden a victimizarse debido a su condición de desplazamiento y escasez económica, buscando mostrar la necesidad de la ayuda constante, evitando realizar grandes esfuerzos en la consecución de los objetivos organizacionales. De igual manera, a pesar de contar con alternativas viables para la consolidación sus pequeñas empresas, suelen abandonarlas frente al primer fracaso al que se enfrentan, atribuyéndolo a motivos externos que están fuera de su control; frente a lo cual

* Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia. rosalba.angulo@upb.edu.co

comienzan nuevas ideas de negocio en los que se ven afectados la confianza, el trabajo en equipo y el liderazgo.

Palabras clave: Actitud emprendedora, famiempresas, población en condición de desplazamiento.

**ESTUDIANTES QUE TRABAJAN:
IMPLICACIONES ORGANIZACIONALES PARA LAS INSTITUCIONES
DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

*Sandra Lorena Cruz Rengifo**

En Colombia no existen aproximaciones académicas sobre los estudiantes trabajadores, ni como objeto de estudio ni como objeto de intervención, pues si bien se sabe de la existencia de este tipo de estudiantes universitarios, se considera un asunto que pertenece a la esfera privada. Al respecto, países latinoamericanos como México (De Garay, Miller, & Montoya, 2016) (Planas-Coll & Enciso-Ávila, 2014) (Carrillo & Ríos, 2013, pág. 32) y (Vásquez, 2009), Argentina (Riquelme, Pacenza, & Cammarata, 2009) (Echeverría, 2012) y Venezuela (Petit, González, & Montiel, 2011) podrían ser buenos referentes. No obstante, la presente ponencia intentará mostrar la relevancia que reviste el estudiar esta categoría –con sus respectivas subcategorías o derivaciones según la relación que se establezca con el trabajo–, pues constituye una evidencia más de que no es posible hablar de un único tipo de estudiante universitario, que, por ejemplo, los procesos de certificación y acreditación de alta calidad no han tenido en cuenta, así como tampoco las políticas de bienestar universitario.

Se presentan los resultados preliminares de la investigación adelantada de mi proyecto de investigación como estudiante de Maestría en Políticas Públicas de la Universidad del Valle, analizando la información obtenida como resultado de la realización de 8 entrevistas semiestructuradas a algunos estudiantes trabajadores de semestres avanzados (6to en adelante) de la Universidad del Valle. Se seleccionaron estudiantes trabajadores de semestres avanzados con el fin de identificar en el tiempo, cómo se transformaban o yuxtaponían sus trayectorias académicas y laborales.

Los resultados preliminares muestran que las políticas universitarias están pensadas para un tipo de estudiante universitario que no necesariamente se corresponde con el actual, lo cual impide brindar una formación

* Universidad del Valle, Colombia. lorena.cruz.r@correounivalle.edu.co

que tenga en cuenta las particularidades de sus estudiantes. De igual forma, también muestra que existen distintos tipos de estudiantes trabajadores: los trabajadores estudiantes, los estudiantes trabajadores, etc., lo cual depende de la relación que establece con su trabajo y de cómo dicha relación reconfigura su identidad, identidad que podría catalogarse como ambivalente, necesariamente flexible, “semi-adulta” en la juventud, y que tiene efectos en las prácticas de aprendizaje tanto individuales como colectivas. Otro hallazgo importante tiene que ver con que estos estudiantes se toman más tiempo para culminar su proceso de formación profesional, lo cual, a su vez, impacta los indicadores de graduación universitaria y tiene implicaciones financieras para las instituciones de educación superior. Si bien en general los estudiantes trabajadores valoran positivamente el alternar su rol académico con el laboral y ven ello una ventaja competitiva frente a los que sólo se dedican a estudiar, reconocen que asumir ambos roles implica una renuncia parcial o total a la vida universitaria.

CULTURA, CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMUNIDADES DE TRABAJO

*Paula Andrea Senior**

*Pedro Espitia***

*Alejandra Sepúlveda****

*Daniel Alarcón*****

Estudios en psicología han demostrado que el desarrollo de las organizaciones está relacionado con temas tales como la cultura y el clima organizacional debido a que éstos generan indicadores positivos de cambio y perfeccionamiento de procesos. Adicionalmente, existen factores importantes dentro de estos estudios como las relaciones intra y extra empresariales, sin embargo estos factores se han estudiado de forma aislada como grupos de trabajo o medios de estrategia para generar alianzas con proveedores sin analizar estas interacciones y la importancia que tienen sus dinámicas desde la perspectiva de comunidad, concepto que genera un valor agregado de compromiso, sentido de pertenencia e identidad hacia el lugar al que pertenecen los colaboradores.

* Konrad Lorenz Fundación Universitaria, Colombia. paulaa.seniorm@konradlorenz.edu.co

** Konrad Lorenz Fundación Universitaria, Colombia. pedro_espitia18@hotmail.com

*** Konrad Lorenz Fundación Universitaria, Colombia. andrealeja7@gmail.com

****Konrad Lorenz Fundación Universitaria, Colombia. daniels_ag@hotmail.com

De acuerdo con lo anterior, al identificar la relevancia e impacto que generan la cultura y el clima organizacional vistos desde la perspectiva de comunidad se hace necesario conocer, describir y analizar la situación actual de éstos y su impacto en el desarrollo socio económico empresarial. Por lo tanto, en esta investigación se realizó una revisión teórica y conceptual de los constructos de cultura y clima organizacional, enmarcados en el constructo de comunidades de trabajo, con el fin de identificar desde la teoría sus factores haciendo una comparación entre cada uno de éstos.

En el estudio se encontraron factores transversales e individuales en relación al sentido de comunidad que permite encontrar la diferencia entre guiar a los gestores de las organizaciones a dirigir a sus equipos no desde una óptica de cómo los mejores equipos generan mejores resultados sino como la participación activa de sus colaboradores en prácticas que incentiven el compromiso de mantenerse juntos alrededor de objetivos comunes generan un mayor impacto hacia trabajar por algo propio como lo es la comunidad a la que pertenecen, de forma que estos conceptos sean introducidos en la cultura de las organizaciones y por ende, en el clima que estas generan para tener mejores resultados como estrategia de innovación que tanto buscan las organizaciones para ser más competitivas en el mercado laboral.

**RELACIÓN ENTRE FLEXIBILIDAD COGNITIVA,
Y COMPETENCIAS EN UNA MUESTRA DE EMPLEADOS DE UNA EMPRESA
AVÍCOLA DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA**

*Claudia Milena Serrano**
*Sandra Milena Sierra***
*Mayra Estévez****
*Keily Castro*****

Debido a la imperiosa necesidad de las organizaciones de ser cada día más competitivas y permanecer en el mercado, deben contar con empleados competentes que garanticen a partir de sus estrategias cognitivas y conductuales el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por lo anterior, la gestión por competencias ha sido una de las estrategias orientadas a atraer, desarrollar y mantener el talento humano acorde a las

* Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia. claudia.serrano@upb.edu.co

** Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia.

*** Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia. majuli010@hotmail.com

****Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia. keilyv_rk@hotmail.com

necesidades de la empresa (Grados & Sánchez, 2000). Por consiguiente, es importante que la organización primero determine las características por las que se va a destacar en el mercado, para que de esta manera sean claros los conocimientos, habilidades y aptitudes que busca en sus colaboradores para el alto rendimiento de los mismos y como consecuencia de esto, el reconocimiento organizacional (González, 2015). No obstante, las empresas se empeñan por seleccionar, formar, desarrollar y evaluar a sus empleados a partir de prácticas netamente funcionalistas encaminadas al logro inmediato de objetivos, sin tener en cuenta otra serie de aspectos de gran relevancia para el desempeño como lo es el componente cognitivo. Para hablar de competencias hay que involucrar diversos componentes, entre ellos la motivación, la genética, la experiencia y los procesos cognitivos, entre otros (Alles, 2000). Por lo tanto, es de vital importancia para este estudio conocer e identificar la importancia de aquellos procesos cognitivos necesarios para lograr que los empleados desarrollen y potencialicen sus competencias con el fin de potenciar su desempeño

Con base en lo anterior y, considerando la importancia de las funciones ejecutivas en el desempeño cognitivo general, el presente trabajo tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el desempeño en flexibilidad cognitiva, y el nivel de competencia en una muestra de 19 empleados de una empresa avícola de la ciudad de Bucaramanga., con un rango de edad entre los 19 y los 45 años. A cada empleado se le determinó el nivel de competencia mediante el Cuestionario Bochum de personalidad, y el desempeño en flexibilidad cognitiva a través del test de tarjetas de Wisconsin. El diseño de la investigación fue transversal no experimental y estuvo estructurada desde un enfoque cuantitativo descriptivo correlacional. Los resultados se discutieron a la luz de la asociación entre desempeño en la flexibilidad cognitivas con el nivel de competencia y de los componentes de las funciones, y se compararon en función del género. Entre los resultados obtenidos se evidenció una correlación positiva entre las variables, sin embargo, la relación entre algunas de ellas no se mostró estadísticamente significativa, asimismo no se encontró diferencia de género en el desempeño de flexibilidad cognitiva y competencias laborales.

Se pudo concluir que tal y como se ha evidenciado en la investigación puramente empírica hay un vínculo entre las habilidades cognitivas y el desempeño en el trabajo, demostrando que, es tan masiva que no hay base para cuestionar la validez de las capacidades cognitivas como predictores del desempeño en el trabajo (Schmidt, 2011).

**DESCRIPCIÓN DEL PROCESO Y CRITERIOS DE SELECCIÓN
DE MIEMBROS DE JUNTAS DIRECTIVAS:
CONTRASTE ENTRE UNA EMPRESA DEL SECTOR PÚBLICO
(EMPRESA A) Y OTRA DEL PRIVADO (EMPRESA B)**

*Myriam Sosa Espinosa**

*Daniel Balaguera***

*Silvia Elena Morales****

El proceso de selección de personal en las organizaciones es relevante ya que tiene la función de proporcionar información respecto al perfil profesional de la persona, lo que a su vez permita tener tanto un diagnóstico como un pronóstico de las capacidades y competencias del individuo y de su potencial a la hora de asumir o no un rol o cargo. Los miembros de junta directiva son un equipo fundamental al interior de las organizaciones dado que son los encargados de tomar las decisiones que definen el curso de las empresas, además fortalecen y apoyan a los accionistas y la alta dirección. Dada la importancia de este ente en las organizaciones se planteo caracterizar el proceso y criterios de selección de miembros de junta directiva en dos empresas: una de naturaleza privada y otra pública.

Desde la psicología de las organizaciones y el trabajo se pueden hacer importantes aportes para fortalecer los procesos de selección de miembros de junta directiva en las empresas, porque es importante contar con procedimientos y criterios claros que le den objetividad a la decisión final y que se ajusten a las características y particularidades de cada empresa.

Método

Esta es una investigación cualitativa, de tipo exploratorio.

Participantes: Una empresa del sector público y otra del sector privado. Las fuentes de información fueron las gerentes de cada empresa quienes a su vez son miembros de junta directiva y adicional se realizó revisión documental.

Instrumentos de recolección de información: Un cuestionario para la empresa pública y otro para la empresa privada, desarrollados para esta investigación y sometidos al proceso de validación de expertos.

* Universidad Santo Tomás, Colombia. myriamsosa@usantotomas.edu.co

** Universidad Santo Tomás, Colombia. Danielbalaguera@usantotomas.edu.co

*** Universidad Santo Tomás, Colombia. silviamorales@usantotomas.edu.co

Resultados

Este estudio lo que se evidencia es que las empresas estudiadas no se han preocupado por establecer criterios claros y procedimientos rigurosos que le garanticen la efectividad del proceso de selección de miembros de junta directiva. Adicional existen diferencias significativas entre los procesos realizados por las dos empresas y los criterios tenidos en cuenta para aplicar o ser incluido en el proceso de selección de miembro de junta directiva.

Conclusiones y discusión

Se pudo determinar que: existen diferencias significativas entre los procesos y criterios de selección utilizados en la empresa pública y la privada; es así que en la empresa del sector privado el proceso de selección es más detallado y que recursos humanos apoya mediante evaluación psicológica y entrevista, y considera importantes criterios como por ejemplo que el candidato tenga preferiblemente un título profesional mientras que en la empresa pública este no es un criterio indispensable.

Se considera fundamental que las empresas planteen su reglamento interno de funcionamiento para la Junta Directiva en el que se especifique un procedimiento claro y preciso de la selección de miembros de junta directiva.

AGENCIA EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

*Verónica Andrade Jaramillo**

*Kewy Sarsosa Prowesk***

En las últimas décadas se vienen afianzando dinámicas de Gestión relacionadas con lo conocido como el Nuevo Management Público referido a la interiorización de lógicas empresariales (Guerrero, 2004) en contextos y sectores que usualmente estaban blindados o protegidos frente a éstas como la Salud y la Educación (Arroyo, 2002; Blanch, 2008; Sisto, 2009; Sevilla, Uribe y Rodríguez, 2010). Esta lógica empresarista ha tocado directamente el mundo de la Docencia Universitaria (Tamez y Pérez, 2009; Mejía, 2015; Martínez, Méndez y Murata, 2011).

Evidencia de la introducción y fortalecimiento del Nuevo Management Público es el esfuerzo de las Universidades por responder a sistemas de gestión de calidad educativos cada vez más exigentes tanto en las públicas como

* Pontificia Universidad Bolivariana, Medellín, Colombia. veroanja@javerianacali.edu.co

** Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. kewy@javerianacali.edu.co

en las privadas, la creación y afianzamiento de indicadores administrativos, la introducción de distintos mecanismos que procuran medir y evaluar la labor universitaria (Martínez, Méndez y Murata (2011), la cualificación cada vez mayor requerida en los perfiles de los docentes desde los que se espera respondan a varios frentes de manera paralela (Mas, 2011; Sisto y Zelaya, 2013), acompañado a su vez de una tendencia a relaciones laborales precarizadas, como lo indica Mejía (2015) al referirse a la tendencia a la catedratización entendida como la tendencia a realizar contrataciones cortas y renovables según desempeño a través de la contratación de docentes hora cátedra.

Entre los pedidos implícitos o explícitos que se le hace al docente universitario como trabajador en la actualidad, se encuentra el hecho de, además de la enseñanza propiamente dicha que se supone es la labor para la que inicialmente es contratado –al menos en épocas pasadas–, es llamado a que gestione cambios que favorezcan la dinámica institucional, y lleven al logro de objetivos desde la investigación y el servicio o extensión, así como de la realización de actividades administrativas (Mas, 2011), y este a su vez presenta su posición respecto a cómo relacionarse con el mundo del trabajo que le circunda. De acuerdo con este contexto se presentan los resultados iniciales de la investigación que indagó sobre ¿cuáles son los factores personales, organizacionales y/o contextuales que favorecen los procesos de Agencia, promovidos por Docentes universitarios?

Para ello se siguió la definición propuesta por Archer (2000), y los repertorios aportados por Goffman (2009), Scheibe (1981, 1995, 2000) y Stryker (2007, 2008), se entiende por Agencia la capacidad de alterar el modo de funcionamiento de la estructura social en la que se desenvuelve el sujeto, hacia el cumplimiento de ciertos objetivos que este promueve, y que responden a intereses determinados propios o de otros, cuestión que el sujeto pone en marcha a través del conocimiento y la identificación del funcionamiento de la estructura, así como de su capacidad para relacionarse y moverse dentro de ésta.

Se presentan los resultados parciales de una investigación cualitativa, a través del análisis de 6 entrevistas a docentes universitarios de una universidad privada de la ciudad de Cali que fueron identificados por modificar las dinámicas de relación en sus contextos laborales impactando su labor y la de otros. La técnica de análisis fue análisis de contenido según Bardin (2002), como unidad de registro se consideró el tema representado en categorías de análisis; y como regla de numeración se consideró la frecuencia y la intensidad.

Entre los resultados iniciales se encuentra que los procesos de agencia se caracterizan por la identificación o creación de mecanismos aunados en

gran medida a los ya existentes para el logro de los propósitos centrales, de modo que la estructura no se perciba amenazada (parte del arsenal estratégico, Goffman, 2009), y a su vez no ponga en riesgo su trabajo; la insistencia por diversos medios (pese a la frustración e intentos fallidos) para el logro de los objetivos que se convierte en una tarea extendida a lo largo de los años; el involucramiento directo o indirecto de estudiantes, colegas, jefes y directivas en función de lo buscado; la clara lectura de las características de la cultura organizacional de la institución (modus vivendi interaccional, Goffman, 2009); la intervención directa, inmediata y decidida sobre los factores que están a su alcance o bajo su poder formal o informal; y por último la creencia alrededor de las propias capacidades y habilidades que les lleva a actuar incluso en situaciones inciertas respecto a los resultados.

Referencias

- Archer, M. (2000). *Being human: the problem of agency*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Arroyo, J. (2002). Situación y desafíos en el campo de los recursos humanos en salud en el área Andina, en los albores de los 2000. *Cuadernos Médico Sociales*, 82, 29-42.
- Bardin, L. (2002). *El análisis de contenido*. Madrid: Akal.
- Blanch, J.M. (2008). La doble cara (organizacional y personal) de la flexibilización del trabajo. Desafíos, responsabilidad y agenda de la psicología del trabajo y de la organización. *Perspectivas en Psicología*, 11, 11-26.
- Goffman, E. (2009). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Guerrero, O. (2004). El mito del nuevo Management Público. En O. Guerrero (Ed.), *Gerencia pública: Una aproximación plural* (pp. 67-99). México D.F.: Dirección general de Publicaciones y fomento editorial UNAM.
- Mas, O. (2011). El profesor Universitario: Sus competencias y formación. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 15(3), 195-211.
- Martínez, S., Méndez, I. y Murata, C. (2011). Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud en docentes universitarios. *Reencuentro: Estudios sobre educación*. 61, 57-70.
- Mejía, D.A. (2015). Catedratización de la Universidad Pública, el principio del fin. Observatorio de la Universidad Colombiana. Recuperado de <http://universidad.edu.co/index.php?view=article&catid=36%3Aensayos->

acadcos&id=5754%3A2015-05-24-17-29-42&format=pdf&option=com_content&Itemid=81

- Scheibe, K. (1981). *Espelhos, máscaras, mentiras e segredos. Os limites da previsibilidade humana*. Rio de Janeiro: Interamericana.
- Scheibe, K. (1995). *Self Studies. The Psychology of Self and Identity*. London: Praeger Westport.
- Scheibe, K. (2000). *The drama of everyday life*. Lexington: Harvard University Press.
- Sevilla, T., Uribe, H. y Rodríguez, L. (2010). *Una mirada a la construcción de género y el conflicto en tres entornos laborales en Cali*. Santiago de Cali: Universidad Autónoma de Occidente.
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, Identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación. *Revista Universum*, 24(2), 192-216.
- Sisto, V. y Zelaya, V. (2013). La etnografía de dispositivos como herramienta de análisis y el estudio del managerialismo como práctica local. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1345-1354. Doi: 10.11144/Javeriana.UPSY12-4.edha
- Stryker, S. (2007). Identity theory and personality theory: mutual relevance. *Journal of Personality*, 75(6), 1083-1102.
- Stryker, S. (2008). From Mead to a structural symbolic interactionism and beyond. *Annual Review of Sociology*, 34, 15-31.
- Tamez, S. y Pérez, J.F. (2009). El trabajador universitario, entre el malestar y la lucha. *Educ. Soc.* 30 (107), 373-387.

GESTÃO DE PESSOAS: UM CONCEITO EM EVOLUÇÃO NO TERCEIRO MILÊNIO

*Ana Cristina Limongi-França**

O objetivo deste trabalho é apresentar os marcos conceituais da Gestão de Pessoas e as demandas vigentes no Terceiro Milênio.

Conceito

Iniciando pelo conceito de gestão de pessoas, devemos considerar que as organizações de trabalho coletivo –de natureza pública, privada ou do

* Universidad de São Paulo, Brasil. climongi@usp.br

terceiro setor existem para realizar atividades que individualmente as pessoas não teriam possibilidade de fazer, atender ou produzir. Empresas de criadas por pessoas para pessoas dentro de um ambiente de transações comerciais, produtivas e prestação de serviços públicos e comunitários, nos mais diversos modelos de gestão e cadeias de parcerias– inclusive entre diversos segmentos sociais, políticos, mercadológicos, econômicos, locais e ou internacionais.

As pessoas representam importantes papéis na essência das organizações: visão estratégica, valores, força de trabalho, compartilhamento de trabalho e renda, são o coração das organizações, mediada pela tecnologia, políticas, concorrência, condições de vida e de trabalho. Pessoas contratam e são contratadas com seus talentos, competências, discernimento, visão e capacidade empreendedora. Idealmente esta vida organizacional coletiva e individual, mas ainda com muitas ocorrências de adoecimento e vários tipos de abuso do uso da força.

A Gestão de Pessoas é uma das áreas de atuação da Administração das Empresas é também denominada Recursos Humanos, Desenvolvimento Humano e Organizacional, Relações Industriais e do Trabalho, entre outros nomes. As responsabilidades vão desde processos de recrutamento e seleção, treinamento, desempenho, comunicação interna e saúde clínica e ocupacional até negociações com movimentos sindicais, transferência de tecnologia e gestão do conhecimento. Inicialmente como atividade dos guarda-livros e controle de horas, nos anos setenta sofreu grande impulso com movimentos sindicalistas, nos anos noventa as demandas foram relacionadas à qualidade, produtividade e competitividade e surgimento de novos quadros clínicos como Lesão por Esforços Repetitivos (LER) e Desordens Osteomusculares relacionadas ao Trabalho – DORT, como também KAROSHI e DISTRES/Burnout.

A virada do Terceiro Milênio marcou a Gestão de Pessoas com a Tecnologia da Comunicação Digital e o acesso aos mais diversos dados e fatos, mudando radicalmente a vida e gestão das empresas, em termos de mercado, diversidade, transparência e velocidade. Este cenário gerou importantes mudanças na gestão de pessoas, dentre elas:

- Forte presença e dependência da Tecnologia, em constante avanço das ferramentas de gestão, inovação e empreendedorismo,
- Aumento da Expectativa de Vida com a presença de várias gerações no Ambiente de Trabalho e também nas ações de Consultores Internos ou Externos,

- Flexibilização das jornadas e contratos de trabalho e presença de consultores internos e externos na solução das demandas das empresas, relações multi-contratuais, parcerias entre instituições públicas e organizações não governamentais,
- Avanço estratégico e das políticas, práticas e ferramentas de gestão de pessoas, internos e externos: diferenciação da área com ênfase em desenvolvimento de pessoas, comprometimento e engajamento pessoal à estratégia e qualidade de produtos, serviços e políticas de justiça social, especialmente diversidade de gênero, raça e condições econômicas.

Cresceu a compreensão da necessidade de um ambiente favorável nas organizações de modo a facilitar a obtenção de resultados. Isso é obtido, em grande parte, através de um ambiente colaborativo. Entre os principais dilemas atualmente, pode-se citar o Contrato Psicológico de Trabalho que é o conhecimento dos seguintes aspectos:

- Comparação das expectativas pessoais e coletivas,
- Natureza dos direitos e deveres,
- Identidade e individuação organizacional,
- Proteção da personalidade,
- Privacidade,
- Perenidade da experiência,
- Balanço entre a vida pessoal e profissional,
- Eliminação e redução dos fatores de risco,
- Sustentabilidade e consciência global.

Destarte –no Terceiro Milênio– Gestão de Pessoas deve buscar o trabalho saudável que integre socialmente, gere credibilidade de caráter, capacite e realize, efetiva a sobrevivência própria, familiar e da comunidade, tem Expectativas conhecidas e priorizadas, acontece em um ambiente de respeito à cidadania e sustentabilidade.

Referencias

- Limongi-França, A.C. *Práticas de Recursos Humanos (PRH): Conceitos, Ferramentas e Procedimentos*. São Paulo: Editora Atlas, 2010
- Fleury, Maria Teresa Leme (organização). *As pessoas nas Organizações*. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- Ulrich, Dave. *Recursos Humanos Estratégico: novas perspectivas para profissionais de RH*. São Paulo: Futura Editora

ADICCIÓN AL TRABAJO COMO RIESGO PSICOSOCIAL A LA SALUD LABORAL: ESTUDIO EMPÍRICO

*Nestor Raúl Porras Velásquez**

Resumen

La adicción al trabajo es una temática que actualmente llama la atención no solamente de profesionales e investigadores del comportamiento humano en el trabajo sino del personal dedicado a la salud en general. El interés por estudiar, comprender y explicar este fenómeno laboral tiene que ver no solo con las implicaciones sino con las repercusiones a nivel personal, social y organizacional que dicho comportamiento acarrea como factor de riesgo psicosocial intra y extra laboral para la salud de la población trabajadora. En este sentido, el objetivo principal de esta investigación es identificar los factores de riesgo psicosocial derivados del trabajo asalariado que facilitan, mantienen y refuerzan el comportamiento adictivo del trabajador(a). La metodología fue de corte transversal-descriptiva con la aplicación de una entrevista grupal semiestructurada, a una muestra poblacional de 8 empleados del sector de servicios educativos. Los resultados muestran que las características personales, organizacionales, del puesto de trabajo (tareas y responsabilidades) y del empleo en general, al igual que el proceso de socialización organizacional y el manejo de las relaciones interpersonales con los mandos son desencadenantes del comportamiento adictivo. Las conclusiones parciales indican que el comportamiento adictivo de los trabajadores asalariados se configura como una estrategia de afrontamiento a la angustia (estrés) generada por el miedo a perder el trabajo (percepción de alta inestabilidad laboral).

Palabras clave: Adicción al trabajo, riesgo psicosocial, salud ocupacional y psicología del trabajo.

* Fundación Universitaria Los Libertadores, Colombia. n.porras.69@hotmail.com.

**ESTUDO DESCRITIVO SOBRE A SÍNDROME DE BURNOUT
EM PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS QUE ATUAM
ALAGOAS – BRASIL**

*Aristella Roberta Lemos da Silva**

RESUMO

A Síndrome de Burnout é a resposta do corpo ao estresse crônico, os principais riscos são três: o cansaço físico e mental, atitudes frias e impessoais e insatisfação pessoal. Como um método quantitativo para medir e a incidência do Burnout utilizou-se o Maslach Burnout Inventory, MBI, uma escala desenvolvida através de estudos exploratórios Maslach e Jackson, que avalia as três dimensões da síndrome: Exaustão Emocional, Despersonalização e Falta de Realização Pessoal no Trabalho. Também utilizou-se o ISSL - Inventário de sintomas de estresse para adultos de Lipp para identificação de quadros característicos do estresse, possibilitando diagnosticar o stress em adultos e a fase em que a pessoa se encontra (alerta, resistência, quase-exaustão e exaustão). A avaliação qualitativa realizada grupos focais como uma ferramenta para avaliar estressores psicossociais na organização do trabalho. Objetivo: Avaliar a presença de indicadores da síndrome de Burnout em psicólogos organizacionais Alagoas. Métodos: descritivo, transversal,

* IPOG - Instituto de Pós-Graduação e Graduação, Brasil. aristhella@hotmail.com

quantitativos e profissionais de pesquisa qualitativa que trabalham como psicólogos organizacionais Alagoas. As bases de dados bibliográficas foram coletados em diversas formas de produção científica (artigos, teses, artigos, ensaios, entre outros.). Resultados: mostrou que é razoável concluir que os principais fatores que geram a o Burnout são: longas horas de trabalho, mais de um trabalho, turnos duplos, conflitos interpessoais, baixa remuneração, más condições de trabalho, em combinação com o estresse físico, cognitivo e profissionais.

Palavras-chaves: Síndrome de Burnout, Psicologia Organizacional, Estresse

**VARIÁVEIS PESSOAIS ASSOCIADAS À PROPENSÃO AO VÍNCULO
DOS TRABALHADORES COM A ORGANIZAÇÃO:
UM ESTUDO COM SERVIDORES PÚBLICOS DA ÁREA DE SAÚDE**

*Juliana Cristina Costa Santos de Jesus**
*Antônio Virgílio Bittencourt Bastos***

O estudo dos vínculos que o trabalhador estabelece com a organização ocupa uma posição privilegiada de interesse dos pesquisadores desta área (Mowday, Steers, & Porter, 1979). O comprometimento organizacional teve o seu conceito bastante aprimorado ao longo dos anos, alcançando grande destaque no modelo de três dimensões: afetiva, normativa e de continuação (Meyer & Allen, 1991). No Brasil, os estudos avançaram para uma conceitualização unidimensional de comprometimento (Bastos, 2008; Aguiar, Bastos, Jesus & Lago, 2014), enquanto as demais dimensões têm sido conceitualizadas como vínculos distintos: entrincheiramento, quando o trabalhador se sente sem alternativas e preso à organização (Rodrigues, 2009); e consentimento, ligado à obediência do trabalhador às regras da organização (Silva, 2009). A propensão ao vínculo é a maior probabilidade que um indivíduo tem de estabelecer vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento com a organização, a partir de um conjunto de características pessoais e experiências anteriores que o indivíduo traz consigo (adaptado de Lee et. al., 1992 e Cohen, 2007) O objetivo deste trabalho foi testar um modelo explicativo da propensão aos vínculos –comprometimento,

* Universidade Federal da Bahia, Brasil. juh_cs03@hotmail.com

** Universidade Federal da Bahia, Brasil. antoniovirgiliobastos@gmail.com

consentimento e entrincheiramento– destacando o peso de fatores pessoais como seus preditores. Através principalmente de escalas, foram aplicados questionários a funcionários recém-ingressos de um concurso da área de saúde. Foram coletados 350 casos. No instrumento, foram levados em consideração: características sócio-demográficas, experiência prévia de trabalho e expectativas em relação ao emprego, ideologia, locus de controle, auto eficácia, personalidade e propensão ao vínculo.

Análises estatísticas apresentaram diferença entre as variáveis correlacionadas com propensão a cada vínculo. O modelo de regressão da propensão ao comprometimento foi representado pela variável “expectativas em relação ao emprego”, responsável por 15% da explicação da amostra ($R^2=0,145$). O modelo da propensão ao entrincheiramento teve uma capacidade preditiva total de 13%, distribuídos entre as variáveis “expectativas”, “locus de controle externo”, “ideologia de desigualmente entre grupos” ($R^2=0,134$). Enfim, o modelo da propensão ao consentimento teve 15% de capacidade preditiva, distribuída entre as variáveis “expectativas”, “ideologia de desigualdade entre os grupos” e “individualismo” ($R^2=0,154$). A partir das evidências desta investigação, as pesquisas, que apontam para à compreensão do comprometimento como vínculo unidimensional e diferente do entrincheiramento e do consentimento, parecem caminhar na direção correta, já que os grupos de variáveis preditoras para a propensão a cada um desses vínculos foram diferenciados. É compreensível que a variável “expectativas” tenha tido maior poder preditivo das três propensões, pois fenômeno ocorre antes da entrada na organização. A propensão é baseada em suas expectativas em relação ao emprego, juntamente com variáveis pessoais e experiências prévias, que modelam a atitude em relação à organização. Por se tratar de um tema com poucas pesquisas, são necessárias novas investigações, principalmente empíricas, a afim de delimitar melhor este construto.

T E R C E R A P A R T E

**IV CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA
DE LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO
(SANTIAGO DE CHILE, 3 A 5 DE SEPTIEMBRE 2015)**

¿UN CAMPO EN TENSIÓN O TENSIÓN ENTRE CAMPOS?

*Juan Pablo Toro**

La cuarta versión del congreso de la RIPOT fue convocada bajo el título ¿Un campo en tensión o tensión entre campos?, como una forma de hacer explícito el necesario diálogo entre los dos términos que le dan nombre a nuestra área. Trabajo y organización constituyen focos de interés y de especialización académica y profesional que en ocasiones se presentan como disyuntivas más que como partes de un campo común y la idea fue hacerse cargo de esta condición y hacerla presente en el congreso. Las cuatro áreas temáticas en las que el comité científico invitó a presentar trabajos intentaron responder a esa dualidad y a la diversidad que ofrece el área:

- Dimensiones Organizacionales de la Violencia en el Trabajo.
- Procesos de Salud/enfermedad y bienestar/malestar en las organizaciones del trabajo.
- Gestión de personas, mercado de trabajo y sociedad.
- La gestión en las organizaciones: problemas y desafíos.

La convocatoria tuvo amplia recepción, de manera tal que el programa final consultó 11 simposios y 73 presentaciones de trabajos libres, además de dos sesiones de exhibición de un total de 28 posters. El congreso contó con

* Universidad Diego Portales, Chile. juan.toro@udp.cl

dos conferencias centrales a cargo de los invitados Denise Salin (Universidad de Helsinki) “Workplace bullying as a form of violence at the workplace: defining characteristics, causes and national differences” y Jairo Borges-Andrade (Universidad Federal de Brasilia), “Aprendizagem em Contexto de Trabalho”.

El IV CIAPOT se realizó en la Biblioteca Nicanor Parra de la Universidad Diego Portales y reunió aproximadamente a 190 participantes, provenientes de doce países de América, principalmente de Brasil (25%), Argentina (12%), México (5%), Colombia (5%), Uruguay (4%), pero también de Perú, Costa Rica, Cuba, Paraguay, Canadá y España. Chile, país anfitrión, aportó al 44% de los participantes.

Los organizadores pudieron recoger opiniones de los asistentes, quienes fueron coincidentes en destacar tanto el buen nivel de los trabajos presentados como también la calidad de los intercambios y discusiones que tuvieron lugar luego de las presentaciones. Sin duda, el congreso fue una valiosa oportunidad para el encuentro, el diálogo y la colaboración entre investigadores y profesionales del amplio campo disciplinario del trabajo y las organizaciones.

Como ha sido norma desde los anteriores congresos de la RIPOT, el IV Congreso editó y publicó un libro que recoge las dos conferencias centrales y algunos de los trabajos presentados en los simposios. El libro –Un campo en tensión o tensión entre campos: Psicología de las organizaciones y del trabajo en Iberoamérica. Godoy, L. & Ansoleaga, E. (eds.). Santiago de Chile: RIL Editores– constituye una contribución significativa a la difusión del conocimiento que generan los investigadores de Iberoamérica y es una muestra de los logros que puede alcanzar el trabajo que se realiza en el marco de la red.

Por último, en el marco del IV congreso se realizó la asamblea regular de miembros de RIPOT. En ésta se acordó la sede del quinto congreso, Cali, y se eligió una nueva coordinación de la red para el período 2015-2017

CUARTA PARTE

**SALUD DE LOS TRABAJADORES
Y SALUD EN EL TRABAJO**

SIMPOSIO 1

EMPLEO, VIDA Y SALUD

Coordinador

*José Antonio Román Brugnoli**

Este simposio aporta una reflexión crítica sobre el campo de investigación y de intervención que ampliamente ha venido llamándose balance entre empleo y vida no laboral, como una potencial fuente de promoción de la salud y de la calidad de vida personal y colectiva.

Para esto reunimos cuatro contribuciones. La primera, realiza un análisis comparado de las políticas públicas del Estado colombiano que facilitarían el balance entre empleo y vida no laboral, y más específicamente con la vida familiar. Este análisis es puesto en situación mediante una comparación con la realidad de las políticas de balance implementadas por las empresas colombianas.

La segunda, ofrece un estado del arte de la investigación en Colombia sobre la relación entre empleo, vida familiar y salud. Se describen las principales investigaciones, sus campos y hallazgos, y su relación con líneas de investigación desarrolladas en otros países. Finalmente se aporta un análisis del alcance y de los límites de este conjunto de publicaciones.

La tercera, plantea un análisis crítico de los modelos teóricos más socorridos para abordar la relación entre empleo, vida familiar y salud. En particular

* Universidad de San Buenaventura, Colombia. jaroman@usbcali.edu.co

se deconstruye el uso de la metáfora del “cargo”, que se ha impuesto en el empleo de la perspectiva del desempeño de roles múltiples, y ha reducido el campo de estudio a un problema de equilibrio personal. En contrapartida, se proponen dimensiones de reflexión teóricas que debieran reintegrarse a la investigación y la intervención.

Finalmente, la última contribución intenta una contextualización sobre la manera en que las transformaciones sociales y tecnológicas de las últimas dos décadas han mudado la realidad de las relaciones entre empleo, vida no laboral y salud. Éstas desdibujarían las fronteras espacio-temporales que permitían otrora una diferenciación de la vida cotidiana en tres esferas articuladas entre sí: empleo, familia y ocio; y plantearían asimilaciones que es necesario someter a análisis para la investigación en este nuevo campo.

REFLEXIONES SOBRE POLÍTICAS ORGANIZACIONALES QUE ABOGAN POR EL BALANCE TRABAJO Y VIDA FAMILIAR

*Paola Zapata Lugo**

Desde el Convenio OIT sobre los *trabajadores con responsabilidades familiares* de inicios de la década de los 80, la cuestión de la conciliación del tiempo laboral y el dedicado a la vida personal, privada y familiar ha cobrado relevancia en la agenda política de diversas naciones.

El objeto de esta contribución es ofrecer, en un primer momento, un balance sobre los avances de las políticas públicas colombianas en relación con estas materias. Para eso analizaremos principalmente dos de sus herramientas principales: el Código Sustantivo del Trabajo y la política pública nacional para las familias colombianas 2012-2022.

En un segundo momento, pondremos en relación este marco legislativo con la realidad que cobra desde las políticas e instrumentos organizacionales que se presentan en las empresas privadas colombianas. Para estos se triangularán diversos tipos de datos, como lo son presencia de estas empresas en certificaciones internacionales relevantes (como las de Empresas Familiarmente Responsables) y los hallazgos de las principales investigaciones nacionales en la materia.

Finalmente, se presentará un análisis de potencialidades para avanzar en esta materia tanto en el nivel de la política pública como en el de las políticas e instrumentos organizacionales en Colombia.

* Universidad de San Buenaventura, Colombia. pazapata@usbcali.edu.co

EMPLEO Y FAMILIA: UNA APROXIMACIÓN A SU ESTADO DEL ARTE

*Adaneys Álvarez**

Con el fin de aportar desde una visión crítica y propositiva al análisis de la temática empleo-familia, se presentará el marco contextual del proyecto que se desarrolla actualmente en la Facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali en el marco de la línea de investigación trabajo-salud y contexto.

Objetivo

Presentar el estado de la cuestión señalando en primera instancia las investigaciones realizadas en el contexto nacional y local acerca del tema de empleo-familia, poniendo en discusión y contrastación con la literatura sobre estudios referidos a nivel internacional.

Método

Revisión documental de tipo descriptivo analítico; se emplea el análisis de contenido como técnica para el análisis de información. Resultados: las investigaciones revisadas muestran que tanto aquellas relacionadas con el impacto que puede tener las responsabilidades laborales en la dimensión familiar como las explicitadas en términos de prácticas de conciliación trabajo-familia en nuestro contexto colombiano y aún más en lo local, son incipientes. Aunado a esto, se puede señalar que falta mayor gestión por parte del Estado colombiano en lo relacionado con el diseño e implementación de políticas, programas y planes de acción orientados al reconocimiento de derechos y facilitar la relación de la interface trabajo-familia. Poder identificar el coste de no tener políticas y/o programas de conciliación trabajo-familia marcaría una ruta que pueda determinar la relación costo-beneficio.

Discusión

Es poco viable generalizar la existencia de tensiones entre la vida laboral y familiar, en tanto que sesgaría lo que hoy se plantea en el marco de una modernidad flexible ya que es cada vez más repetitivo ver hombres y mujeres fijando como meta la construcción de un proyecto de vida que no necesariamente responde a los cánones establecidos socialmente, pues éste se convierte en un proceso de toma de decisión de carácter individual.

* Universidad de San Buenaventura, Colombia. aalvarez01@usbcali.edu.co

Sin embargo, no se puede desconocer las implicaciones que ha tenido la inserción de las mujeres al sistema productivo y en la configuración de familia como eje central de estructura social. En este sentido, encontrar respuestas a las tensiones entre lo laboral y lo personal, resulta importante ya que la correspondencia del trabajo productivo y reproductivo, que surgieron en un modelo de sociedad industrial, es completamente opuesto y distinto al que hoy se enmarca dentro de un modelo de sociedad flexible; quizás y sin desconocer las implicaciones que la transformación del trabajo tiene no sólo en la subjetividad, sino también en ámbitos como el familiar. Conclusiones: ampliar el espectro investigativo sobre esta temática podría no solo centrar el interés del mundo académico, sino que sería una manera de exigir a los actores gubernamentales y de los sectores privados la importancia de centrar la atención en las personas trabajadoras y reconocer sus familias como parte integral de las mismas, evitando así el desbalance en estas dos esferas, el cual puede traer consecuencias negativas en la salud de las personas.

DEL EQUILIBRIO PERSONAL AL EQUILIBRIO SOCIAL Y VICEVERSA

*José Antonio Román Brugnoli**

Esta contribución se inscribe ampliamente en una preocupación social histórica: la de las relaciones, conflictos y equilibrios entre el trabajo productivo, el trabajo de reproducción social, y la salud de personas, grupos, colectivos y poblaciones.

Particularmente, se detiene en el análisis de ciertos tránsitos teóricos que han contribuido a focalizar esta preocupación en el individuo, como si se tratase principalmente de un problema de equilibrio personal. El propósito de este análisis es restituir la dimensión social de esta pregunta y aportar a la recuperación de un campo socio-psicológico para su abordaje.

Con algunos matices, la pregunta por una ecología de la relación entre trabajo productivo y trabajo de reproducción social, ha ido tomando una forma dominante en los últimos treinta años, merced de tres operaciones concurrentes: i) La reducción hacia categorías más restrictivas, como las de empleo, familia y salud; ii) La primacía de un enfoque individualista, estructurado sobre la metáfora subyacente del desempeño de cargo, que se ha impuesto mediante la primacía del enfoque teórico de desempeño de roles;

* Universidad de San Buenaventura, Colombia. jaroman@usbcali.edu.co

y iii) La recomposición de esta fragmentación del problema a través de modelos teóricos que articulan sus partes y vinculan fenómenos, acentuando su efecto de realidad.

Básicamente, bajo este esquema se ha interrogado sobre los conflictos que las y los *desempeñantes* de roles múltiples (familiares y laborales) experimentan al tratar de compatibilizar las demandas provenientes de ambos dominios de roles, los esfuerzos y las estrategias que despliegan en el desempeño de sus roles para equilibrar estas demandas, y los diferentes efectos en la salud que sus distintas circunstancias y arreglos les reportan.

Como respuesta, propondremos un re encuadre de esta interrogación dentro del marco mayor de la relación entre trabajo y vida cotidiana. Creemos que este recurso reporta importantes ganancias en capacidad comprensiva, a la vez que devuelve una voz al sujeto social: la del sentido del trabajo dentro del campo mayor de su vida.

LA DILUCIÓN DE TIEMPOS INTRA Y EXTRALABORALES: UN DESAFÍO PARA LA CALIDAD DE VIDA

*Josep M. Blanch**

Desde el Convenio OIT sobre los *trabajadores con responsabilidades familiares* de inicios de la década de los 80, la cuestión de la conciliación del tiempo laboral y el dedicado a la vida personal, privada y familiar se ha convertido en una prioridad política. En aquella lejana época, en la que el *fordismo* seguía apareciendo como una característica básica del orden socio-laboral, se cumplía el hecho *goffmaniano* de tres tiempos de la vida cotidiana desarrollándose normalmente en tres espacios distintos: el laboral en el lugar de trabajo, el de reposición en la cama dentro del propio domicilio y el restante, que se podía dedicar a la familia, a las relaciones sociales, al ocio, a los desplazamientos por el territorio, a la cultura o al consumo, y para lo que se disponía de otros espacios específicos. En aquella época, conciliar consistía en articular espacios y tiempos plenamente diferenciados.

Un conjunto de profundas transformaciones contemporáneas del entorno social, laboral, cultural, familiar y cotidiano han cambiado nuestra experiencia del mundo y nuestra manera de estar en el mismo, hasta el punto en que aquellos espacios y tiempos tan nítidamente diferenciados han llegado

* Universidad Autónoma de Barcelona, España; Universidad San Buenaventura, Colombia. jmbr.blanch@gmail.com - jmbr47@yahoo.es

casi a fusionarse y confundirse en un escenario donde se entremezclan tareas laborales, domésticas y personales, dificultándose así la misma tarea de pensar la conciliación clásica, sus virtudes y sus positivas contribuciones a la calidad de vida.

El objetivo de esta comunicación es el de identificar algunas referencias clave para una redefinición del campo, de las políticas y de las estrategias de conciliación como medio de promoción de la calidad de vida.

SIMPOSIO 2

SALUD, TRABAJO Y SUBJETIVIDAD

Coordinadora
*Marilyn Vanegas García**

Los procesos de salud-enfermedad en el trabajo han sido analizados desde diversos enfoques y perspectivas, este simposio tiene el objetivo de abordar esta problemática a partir del análisis de la constitución de la subjetividad en la sociedad contemporánea signada por el imperativo del rendimiento producido por las políticas neoliberales.

En este Simposio se encuentran resultados de investigación en trabajadores del área de la salud y la producción de los dispositivos de producción y su abordaje a partir de una metodología de investigación con imágenes fotográficas. De igual manera se aborda teóricamente el fenómeno del malestar en el trabajo y enfermedad a causa del imperativo del rendimiento, felicidad y productividad. También se comparten resultados que ponen de relieve la enfermedad en el trabajo como patología social.

* Pontificia Universidad Católica de Argentina, Argentina. Universidad Católica de Colombia, Colombia. rmvanegas@ucatolica.edu.co; marilynvanegas@gmail.com

**TRABALHO, SAUDE E SUBJETIVIDADE:
TRAMAS, TECIDOS E DESAFÍOS**

*Jaqueline Tittoni**

A presente exposição trata do tema trabalho, subjetividade e saúde através de estudos realizados junto a trabalhadores das políticas públicas, sobretudo nas área da saúde, na cidade de Porto Alegre, Brasil. Para tanto, concebe-se saúde como a capacidade de ser normativo e inventivo frente às flutuações do mundo, tomando como referência Georges Canguilhem. Concebendo o trabalho como jogos de poder e de verdade, tal qual postulado na perspectiva foucaultiana, a noção de saúde trama-se com a de trabalho, para pensar os modos como o trabalho pode constituir-se em potência de saúde ou de adoecimento. Deste modo, a proposta é pensar os elementos que se articulam para produzirem-se como dispositivos de produção de adoecimento e-ou de saúde, destacando os modos de articulação e as formas como singularizam-se nas situações investigadas. Daremos destaque a estudos realizados junto a trabalhadoras e trabalhadores da atenção básica em saúde, envolvidos com atividades que situam-se nas fronteiras entre o diagnóstico de adoecimento e a promoção de saúde. Nestes casos, o trabalho produz-se nas tramas entre territórios, comunidades e equipes de saúde, sendo recriado na diversidade das atividades propostas. Trata-se assim, de um trabalho vivo e imaterial, que se produz nas relações e nas experiências. As pesquisas realizadas tem como perspectiva metodologia central, a pesquisa intervenção e a produção de imagens fotográficas.

EMPRENDIENDO MALESTARES SUBJETIVOS LABORALES

*Jairo Gallo Acosta***

En el libro titulado “La fábrica de la infelicidad” de Franco Berardi (2003) se plantea un asunto que a pesar que en otros contextos se ha discutido y debatido, en los contextos colombianos poco o nada se ha hecho, ese debate faltante es sobre el tema del “individuo emprendedor”. Los planteamientos de Berardi reafirman una sospecha, antes se trabajaba menos, y ahora bajo el lema “se tú propio jefe” del emprendimiento se trabaja más. Lo anterior es reforzado desde un mandato superyoico inconsciente que nos dice: “trabaja

* Universidade federal do rio grande do Sul, Brasil. jatittoni@gmail.com

** Universidad Piloto de Colombia, Colombia. jairo-gallo@unipiloto.edu.co

más y serás feliz”, este mandato trae consigo una serie de manifestaciones subjetivas que se traducen en malestares. El hecho es que nunca se puede satisfacer dicho mandato, como tampoco alcanzar el ideal del emprendimiento ni de felicidad propuestas por unas lógicas económicas capitalistas neoliberales que imperan en la actualidad.

EL DESCONOCIMIENTO DEL SER COMO ORIGEN DE LAS PATOLOGÍAS SOCIALES EN EL TRABAJO

*Juan Carlos Carvajal**

Una de los aspectos más importantes acerca de la visión de Heidegger del hombre es el reconocimiento de este como un Dasein, un ser-en-el-mundo. Tal naturaleza es clave puesto que implica la característica de la unicidad, de la visión subjetiva de su ser en situación.

El no reconocimiento de esta característica del hombre, lleva al pensamiento dualista hombre-mundo que permite la conclusión de que al hombre se le puede generalizar, se puede estandarizar y tratar como una parte de un engranaje mayor, esto es particularmente cierto en su área laboral.

Esto es particularmente cierto en el ambiente empresarial, tradicionalmente marcado por la necesidad de entregar resultados medibles y cuantificables en particular desde la perspectiva financiera. Esta necesidad empresarial es el perfecto campo de cultivo para una visión mecanicista, estandarizante y deshumanizada tanto de la tarea como de la persona, a partir de allí se consolidan estilos de relación, de liderazgo y, en último término de desarrollo social que perpetúan las pautas de segregación, desprecio e invisibilización de las realidades sociales que originan el sufrimiento y el dolor que millones de personas padecen.

LA ENFERMEDAD EN EL TRABAJO: NEOLIBERALISMO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

*Marilyn Vanegas García***

La sociedad de rendimiento descrita por Byung Chul Han se caracteriza por las enfermedades neuronales y advierte que las transformaciones del

* Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia. carvajal.juancarlos@gmail.com

** Pontificia Universidad Católica de Argentina, Argentina. Universidad Católica de Colombia, Colombia. rmvanegas@ucatolica.edu.co; marilynvanegas@gmail.com

mundo contemporáneo cambiaron la subjetividad al igual que las concepciones del mundo del trabajo por el impacto de las nuevas tecnologías, que se constituyen en el *panóptico digital*, que ya no disciplina al hombre desde fuera sino que lo hace desde adentro; es el sujeto mismo quien se autoimpone aumentar su rendimiento, el sujeto rompe con el tiempo de la *fiesta*, el tiempo de la contemplación pues a partir del uso de las tecnologías se hace disponible tiempo completo para maximizar su rendimiento, dando paso a la enfermedades neuronales como la depresión, trastorno límite de la personalidad, síndrome de fatiga por información, tecnoestrés y burnout. Estas enfermedades son ocasionadas en el trabajador por el imperativo del rendimiento y el discurso del máximo potencial, el sujeto se autoagrede si no cumple con estas máximas de la sociedad contemporánea.

SIMPOSIO 3

EL DISEÑO DEL TRABAJO Y LA SALUD MENTAL DENTRO DEL CONTEXTO DEL TRABAJO

Coordinador
*Jean David Polo-Vargas**

La propuesta se centra en analizar los aportes que, desde la teoría, contemporánea, del diseño del trabajo y diseño de puestos de trabajo se ha hecho para la mejora de la calidad de vida de los trabajadores. Se revisará hacia donde apuntan los esquemas actuales de análisis del diseño del trabajo contra variables tales como adicción al trabajo, *burnout* y *engagement*, por ejemplo. Los trabajos base a presentar, se pueden incluir otro par de trabajos complementarios, serán la validación española del WDQ de Morgeson y Humphrey (2006):

Este trabajo muestra el proceso de adaptación del WDQ al idioma español, focalizándose en la obtención de evidencias empíricas de fiabilidad y validez sobre una muestra de 1035 trabajadores de organizaciones en España, representando una amplia variedad de puestos y grupos ocupacionales, concretamente un universo de 492 diferentes puestos de trabajo. El proceso de adaptación siguió los lineamientos de la Comisión Internacional de Tests (2010), utilizando la técnica de traducción inversa complementada con una prueba de jueces. A su vez, en esta muestra quedaron representados gran parte de los distintos grupos ocupacionales identificados por la Standard

* Universidad del Norte, Colombia. pjean@uninorte.edu.co - jean.david.polo@gmail.com

Occupational Classification (SOC), siendo el proceso de recogida de datos muy similar al empleado por Morgeson y Humphrey.

Fundamentado en el anterior texto se expondrá el trabajo de diseño del trabajo y adicción al trabajo:

La presente investigación busca hacer un aporte en las relaciones entre el diseño del trabajo y factores de salud mental, tales como adicción al trabajo y engagement. Se realizó un estudio exploratorio utilizando un muestreo por conveniencia en diversas empresas, y a partir de los datos se realizaron análisis de correlación y regresión lineal. Entre los más importantes hallazgos, señalamos la relación entre factores de *engagement* y adicción al trabajo, además de la relación entre la interdependencia y trabajar excesivamente.

DISEÑO DEL TRABAJO Y DISCAPACIDAD

*Jean David Polo-Vargas**
*Soraya Lewis Harb***
*Franca Melina Monachello****

En la actualidad las realidades laborales proponen una transformación de lo que era llamado “el trabajo tradicional”, diversas son las voces que se alzan para señalar que la diversidad de razas, orientación sexual, género, opinión política y religiosa hacen que los lugares de trabajo sean diversos. No obstante, una condición que suele pasar inadvertida es la discapacidad cognitiva de las personas; siendo una realidad que es necesario revisar para integrar a las personas socio-laboralmente.

La investigación que se presenta es la revisión sistemática de las propuestas que parten del diseño del trabajo y su contexto, las teorías del bienestar y la discapacidad cognitiva –entendida como accidentes en personas que eran laboralmente activas–. La metodología partió de revisión de fuentes primarias y secundarias, la formación de categorías de análisis y construcción de un primer esquema de trabajo.

Como principales resultados se puede establecer que hay poco material académico y, menos aún, de intervención para la integración de estas personas. Se hace necesario el aporte de esquemas contextualizados que permitan, de manera integral, poder reintegrar a las personas al trabajo.

* Universidad del Norte, Colombia. pjean@uninorte.edu.co - jean.david.polo@gmail.com

** Universidad del Norte, Colombia.

*** Joven Investigador COLCIENCIAS, Universidad del Norte, Colombia. monachellof@uninorte.edu.co

Palabras claves: diseño del trabajo, discapacidad cognitiva, reintegración socio-laboral, modelos de intervención socio-laboral.

VALIDACIÓN ESPAÑOLA EN ESPAÑA DEL CUESTIONARIO DE DISEÑO DEL TRABAJO (WDQ)

Manuel Fernández-Ríos*

Raúl Ramírez-Vielma**

Resumen

La actividad laboral desarrollada en organizaciones formales responde a una serie de líneas de acción para generar o cambiar una situación determinada en orden a una mayor eficiencia lo que, en la Psicología Organizacional y disciplinas relacionadas se conoce como *diseño del trabajo*, un proceso que no solo incide en tal configuración, sino también en su estructura y funcionamiento, traducándose en unos determinados resultados a nivel individual, grupal y organizacional.

Desde que el diseño del trabajo fuera objeto de investigación científica, siempre resultó problemática la operativización y medida de sus principales dimensiones constitutivas, principalmente en términos de su consistencia interna y estructura factorial. En respuesta, Morgeson y Humphrey (2006) construyeron el *Work Design Questionnaire - WDQ*, un instrumento que identifica y mide tales dimensiones en diferentes contextos laborales y organizacionales. Las características del trabajo en el WDQ están organizadas en función de tres categorías mayores, motivacional, social y física/contextual, siendo la categoría motivacional dividida igualmente en dos subcategorías: tarea y conocimiento. A su vez, estas categorías se desagregan en un total de 21 características: 12 motivacionales, 5 sociales y 4 físicas.

Este trabajo muestra el proceso de adaptación del WDQ al idioma español, focalizándose en la obtención de evidencias empíricas de fiabilidad y validez sobre una muestra de 1035 trabajadores de organizaciones en España, representando una amplia variedad de puestos y grupos ocupacionales, concretamente un universo de 492 diferentes puestos de trabajo. El proceso de adaptación siguió los lineamientos de la Comisión Internacional de Tests (2010), utilizando la técnica de traducción inversa complementada con una prueba de jueces. A su vez, y con el fin de garantizar la correspondencia con el estudio estadounidense, en esta muestra quedaron representados gran

* Universidad Autónoma de Madrid, España. mf.rios2@gmail.com

** Universidad de Concepción, Chile. rauramir@udec.cl

parte de los distintos grupos ocupacionales identificados por la *Standard Occupational Classification (SOC)*, siendo el proceso de recogida de datos muy similar al empleado por Morgeson y Humphrey.

Los resultados obtenidos mediante AFC en los principales indicadores (χ^2 , *gl*, ratio χ^2/gl , SRMR, RMSEA, CFI, TLI) indican un buen ajuste y, a su vez, también se observa correspondencia entre los indicadores de fiabilidad de la versión española respecto a la estadounidense. También se obtuvo evidencia acerca de su ajuste en términos de indicadores de validez convergente y discriminante, así como en cuanto a indicios ocupacionales de validez de constructo.

Cabe destacar que aunque existió cierta distancia inicial en el ajuste comparativo de la estructura factorial de ambas versiones, el modelo de 21 características (motivacionales –tarea y conocimiento–, sociales y contextuales) obtuvo el mejor ajuste de los diversos modelos testados, confirmando los resultados tanto de la versión estadounidense como de adaptaciones a otros idiomas y contextos. De este modo se puede disponer de un instrumento fiable y válido para evaluar el diseño del trabajo, resultando evidente su potencial tanto para fines de investigación como para la práctica profesional, en términos de la mejora de las condiciones de trabajo, mayor productividad y oportunidades de desarrollo de los trabajadores.

LA ESTÉTICA DEL LUGAR DE TRABAJO Y SUS RELACIONES CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL JOB CRAFTING

*Carlos-María Alcover**
*Carolina Gonzalez-Suhr***
*Sergio Salgado Salgado ****

Cuando los trabajadores se sienten comprometidos con la organización, son más proactivos, diseñan y moldean su trabajo, plantean sus propios desafíos y movilizan recursos para cumplir sus objetivos. Al comportamiento proactivo que los trabajadores llevan a cabo para modificar, influir y adecuarse a las exigencias del trabajo, según las propias necesidades, habilidades y pasiones, se lo conoce como job crafting. En la literatura, se identifican como antecedentes del job crafting los factores estructurales del trabajo tales como el grado de libertad en las tareas y la complejidad de las mismas, la interdependencia con otros trabajadores y factores del contexto social

* Universidad Rey Juan Carlos, España. carlosmaria.alcover@urjc.es

** Universidad de La Frontera, Chile. carolina.gonzalez@ufrontera.cl

*** Universidad de La Frontera, Chile. carlosmalcover@gmail.com

(Wrzesniewski & Dutton, 2001). Sin embargo, otros aspectos del contexto de trabajo no han sido considerados hasta ahora. En concreto, en esta investigación se exploró la relación de la estética visual del lugar de trabajo como un posible antecedente de estos comportamientos proactivos en el trabajo. Con estética visual del lugar de trabajo se alude a la experiencia sensorial de gusto o agrado que las personas tienen en relación al entorno físico de trabajo, y que es percibida a través de la vista. Se esperaba comprobar que, hay una relación positiva entre la estética visual del lugar de trabajo y el job crafting (H1), y que esta relación estaría mediada por el compromiso organizacional (H2).

Para poner a prueba las hipótesis, se llevó a cabo un estudio de tipo transversal, en organizaciones públicas y privadas de la región de la Araucanía (Chile). La muestra quedó constituida por 411 participantes: 221 trabajadoras (53,8%) y 166 trabajadores (40,4%), cuyas edades oscilaron entre 26 y 35 años; más 24 participantes que no informaron el género, con edades entre 36 y 45 años. Los participantes fueron invitados en forma individual y anónima a responder un “Cuestionario de percepción ambiental”, donde se incluyeron medidas de la estética visual del lugar de trabajo (p. ej., “Me gustan los colores de este lugar”); una adaptación de la escala de job crafting validada al español (Ficapal-Cusí, Torrent-Sellens, Boada-Grau, & Hontangas-Beltrán, 2014) y un cuestionario de compromiso organizacional adaptado del trabajo de Allen y Meyer (1990). El análisis de datos se realizó mediante modelos de análisis factorial confirmatorio, y ecuaciones estructurales con el paquete lavaan 0.5-23.1097 en R 3.3.3, usando el estimador de máxima verosimilitud con índices robustos. Se especificó un modelo de medición a través de un análisis factorial confirmatorio para el cual se encontraron índices de ajuste y cargas factoriales en el rango de lo aceptable, $\chi^2(237)=575.841$; CFI=.923; TLI=.910; SRMR=.051; RMSEA (CI90)=.059(.053-.065). Los resultados mostraron a) índices de fiabilidad y una estructura factorial en el rango de lo adecuado, y b) una relación positiva entre la valoración estética y el job crafting (H1) que está mediada por el compromiso organizacional (H2). Este resultado sugiere que a través de la estética visual del lugar del trabajo las organizaciones pueden promover un mayor compromiso, lo que impacta positivamente en el job crafting, con los consiguientes beneficios para todos los colaboradores.

Referencia

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x.

Ficapal-Cusí, P., Torrent-Sellens, J., Boada-Grau, J., & Hontangas-Beltrán, P. M. (2014). Job change without changing job? Exploring job crafting in Spain. IN3 Working Paper Series.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J.E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201.

DISEÑO DEL TRABAJO EN DIFERENTES CULTURAS

*Delio Ignacio Castañeda**

*Jaime Bayona***

Colombia, a través del grupo de investigación en Comportamiento Organizacional de la Pontificia Universidad Javeriana, participa en la *Global Work Design Project*, una iniciativa liderada por el profesor Frederick Morgeson en 43 países. La investigación estudia ¿Cómo afecta la calidad del trabajo diversas variables de resultado individual?

En la ponencia se presentarán las variables estudiadas en el proyecto y un reporte de avance de la fase de recolección de datos en Colombia. La muestra de cada país se espera que esté conformada por 200 empleados y sus respectivos supervisores.

El diseño del trabajo fue medido con el instrumento desarrollado por Morgeson & Humphrey (2006), el cual consta de 77 ítems. Otros de los instrumentos utilizados en la investigación fueron el de valores culturales de Dorfman & Howell (1988) con 29 ítems, el de satisfacción laboral de Morgeson & Humphrey (2006), el cual consta de 5 ítems, el de desempeño laboral de Liden, Wayne, & Stilwell (1993) de 4 ítems, el de Burnout de Maslach & Jackson (1993) de 5 ítems.

Los resultados del proyecto contribuyen a ampliar el entendimiento de las características del trabajo que mayormente impactan el desempeño de los trabajadores.

* Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.

** Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. jaime.bayona@javeriana.edu.co

SIMPOSIO 4

DISTINTAS PERSPECTIVAS PSICOSOCIALES SOBRE EL RIESGO EN EL TRABAJO

Coordinador
*Rodolfo Escalada**

Se reúne cuatro experiencias de tres países, presentando distintas perspectivas metodológicas y teóricas, que abordan el Riesgo en el Trabajo (RT) en su dimensión psicosocial. La ponencia “Toma de Riesgo en el Trabajo – Un Estudio en la Industria Minera” (R. Escalada), investigación de corte cualitativa, identifica atravesamientos sociales y pautas culturales que llevan a la “Toma de Riesgo en el Trabajo”. La ponencia “Capacidades y Desarrollo Humano un Contexto Universitario: una propuesta para la Disminución de Riesgos Psicosociales” (G. Arango - Marleny Cardona), presenta una investigación cualitativa, cuyo objetivo es constatar relaciones entre el desarrollo de capacidades organizacionales y la disminución de riesgo psicosociales (RPS), abordando las capacidades: sentido de vida, de hacer y de ser, experiencia personal-profesional, valor de ser docente universitario, sentido a la cotidianidad en la universidad, riesgos del docente universitario y derechos fundamentales en la universidad. En la ponencia “Conductas Tóxicas en el Trabajo: Incidencia y Actores en un Hospital Público” (T. Cetina y otros), se presenta una investigación de corte cuantitativo, identificando

* Universidad Nacional del Rosario, Instituto Universitarios Italiano de Ciencias de la Salud, Argentina. rodolfoescalada7@gmail.com

conductas que son parte del RPS Acoso Psicológico en el Trabajo (APT), que promueven un ambiente tóxico con sentimientos negativos respecto a la aceptación de compañeros, sus capacidades, calidad de sus contribuciones y autoestima. La ponencia “Las Redes Semánticas Naturales modificadas como Herramienta para la Intervención en el Acoso Psicológico y Riesgo en el Trabajo” (T. Cetina y otros), propone el uso de la técnica de redes para conocer el significado de APT. Presenta resultados de una investigación con alumnos de la Licenciatura en Psicología de una Universidad Pública.

Así se aborda el RPS en lo vinculado a determinantes culturales, procesos organizacionales y tipos de conductas que gravitan en el RT. Todas las investigaciones persiguen el objetivo de poder trabajar en la prevención del RT.

TOMA DE RIESGO EN EL TRABAJO – UN ESTUDIO EN LA INDUSTRIA MINERA

*Rodolfo Escalada**

Problema

La investigación se desarrolló en una Empresa del sector minero, en la que se produjo un aumento de incidentes y accidentes (IA) en los últimos dos años. A partir del análisis de la información se propuso un cambio, pasando de las causas de los IA, para investigar las causas por las cuales, las personas “tomaban riesgos en el trabajo” (TRT).

Objetivos

1. Analizar la incidencia de la Organización y contexto social que pudiesen llevar a la TRT.
2. Analizar las causas que llevan a los sujetos a la TRT.
3. Diseñar una estrategia de intervención para disminuir la TRT.

Enfoque y metodología

El enfoque teórico es el cualitativo, utilizando el modelo de Investigación-Acción, el cual permite indagar, conocer y comprender configuraciones de la realidad, para generar posteriormente estrategias de intervención. Se propone comprender los atravesamientos sociales y procesos organizacionales que las componen, analizando la modalidad en la cual las personas

* Universidad Nacional del Rosario, Instituto Universitarios Italiano de Ciencias de la Salud, Argentina. rodolfoescalada7@gmail.com

producen realidades. Se utilizó el método de comparación constante, categorizando los datos disponibles con el fin de producir la apertura de nuevas zonas de sentido. Este método, produce un entrelazamiento de las operaciones de recolección de datos, codificación, análisis e interpretación de la información a lo largo de todo el proceso.

Hallazgos

Se estableció que ciertas presunciones culturales, generan tensiones entre políticas, normas, y el comportamiento de los trabajadores. Las mismas han constituido capitales culturales que habilitaron la construcción de estrategias, que a lo largo del tiempo generaron soluciones a las necesidades de cohesión interna en relación al contexto social, estableciendo una forma de alienación cultural que modelaron comportamientos específicos. Avanzar sobre las causas de la TRT, implicó una movilización subjetiva basada en la pregunta sobre estas tensiones y la ubicación en otro lugar respecto de las mismas.

CAPACIDADES Y DESARROLLO HUMANO UN CONTEXTO UNIVERSITARIO: UNA PROPUESTA PARA LA DISMINUCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

*Gloria Arango**
*Marleny Cardona***

El objetivo en constatar las relaciones entre el desarrollo de capacidades organizacionales y la disminución de riesgo psicosociales. Para ello se seleccionaron las capacidades propuesta por Martha Nussbhan: sentido de vida, capacidad de hacer y de ser, experiencia personal-profesional, valor de ser docente universitario, sentido a la cotidianidad en la universidad, riesgos del docente universitario y derechos fundamentales en la universidad.

Si la ampliación de las capacidades humanas y el desarrollo humano son ejes centrales del actuar institucional en la universidad, no sólo por su devenir histórico sino también por las posibilidades de actuación individual y colectiva de los profesores esta trae como consecuencia un nuevo marco para la disminución de riesgos laborales. Para este estudio, se exploran las capacidades desde la percepción y las posibilidades que se logran a través de las actividades académicas y como se constituyen en un escenario donde se privilegia el diálogo, las relaciones interpersonales y la construcción social para la dinámica académica.

* Universidad de Manizalez, Colombia. gloriaestela.arango@gmail.com

** Universidad de Manizalez, Colombia. mcardona@umanizales.edu.co

Por lo tanto, los resultados muestran que cuando los procesos que se llevan a cabo en la UNIVERSIDAD, son enfocados a minimizar las lesiones que afectan la salud física, mental y social del trabajador, estos mejoran la calidad de vida laboral reflejada en disminución de riesgos laborales, Razón por la cual es obligación de las directivas velar por que este ambiente sea el óptimo. Hacer un desarrollo humano con una propuesta de capacitación integral puede ser una manera alterna para disminuir los riesgos a los que los profesores se ven expuestos.

**CONDUCTAS TÓXICAS EN EL TRABAJO:
INCIDENCIA Y ACTORES EN UN HOSPITAL PÚBLICO**

*Thelma Cetina Canto**
*Magdalena Escamilla Quintal***
*Cecilia Aguilar Ortega****
*María José De Lille Quintal*****

A través del trabajo el individuo construye parte de su identidad, satisface sus necesidades básicas y de trascendencia. Sin embargo, así como hay colaboradores que experimentan sentimientos positivos como consecuencia de las experiencias en su trabajo, existen otros cuyas experiencias les generan sentimientos negativos con respecto a la aceptación de sus compañeros, sus capacidades, calidad de sus contribuciones y autoestima. Esto se da como resultado de un ambiente tóxico, que se caracteriza por conductas que diferentes autores han identificado como parte del riesgo psicosocial Acoso Psicológico en el Trabajo (APT). Uno de los pasos para intervenir en esta temática es la identificación de estas conductas, lo cual es complicado, pues la sutileza con que se presentan crea dudas sobre su naturaleza y gravedad en quienes las experimentan y en quienes les rodean. La escala de conductas tóxicas en el trabajo (ECTT) permite identificar las conductas tóxicas (CT), así como la jerarquía de sus ejecutores. En este trabajo se aplicó a 200 trabajadores del sector salud, se encontró que: la muestra total reporta que las conductas son realizadas en su mayoría por jefes, el 17% ha experimentado siempre o casi siempre por lo menos una CT y tres de ellos han experimentado más del 30% de las CT. Si bien la aplicación del instrumento permite obtener información diagnóstica para el diseño de intervenciones,

* Universidad Autónoma de Yucatán, México. thelma.cetina@correo.uady.mx

** Universidad Autónoma de Yucatán, México.

*** Universidad Autónoma de Yucatán, México. cecilag@correo.uady.mx

**** Universidad Autónoma de Yucatán, México. majose.delille@correo.uady.mx

se considera que uno de sus principales beneficios es el contribuir a que quien contesta tome mayor conciencia sobre su papel como ejecutor, receptor u observador. La ECTT permitió identificar a los sujetos que perciben estar en una situación de riesgo y hacer propuestas para contribuir a mejorar su calidad de vida.

**LAS REDES SEMÁNTICAS NATURALES MODIFICADAS
COMO HERRAMIENTA PARA LA INTERVENCIÓN
EN EL ACOSO PSICOLÓGICO Y RIESGO EN EL TRABAJO**

*Thelma Cetina Canto**
*Magdalena Escamilla Quintal***
*Guadalupe Centeno Ley****

El acoso psicológico en el trabajo (APT), considerado como un riesgo psicosocial, es un problema de salud dentro del ámbito laboral. Este tipo de violencia hace referencia al “deliberado y continuado maltrato verbal y moral hacia un trabajador, hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo, que busca desestabilizarlo y minarlo emocionalmente para deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral y poder eliminarlo fácilmente del lugar que ocupa en la organización” (Piñuel, 2005). Las formas en que este fenómeno se presenta son diversas y su identificación puede facilitar la comprensión de la estructura de este fenómeno. Su prevención debe comenzar con la definición del término y su distinción de otros, ya que no todas las personas que dicen que están siendo acosadas lo están siendo necesariamente, y muchas otras no están conscientes de su situación porque no tienen elementos para conceptualizarla. En este trabajo se propone el uso de la técnica de redes semánticas naturales modificadas para conocer el significado psicológico de acoso psicológico en el trabajo. Para ejemplificar el uso de la técnica se presentan los resultados obtenidos a partir de una muestra de 137 alumnos de la Licenciatura en Psicología de una Universidad Pública. Los principales hallazgos fueron: el abuso fue la definidora más importante, el maltrato aparece como uno de los conceptos centrales, sin embargo no existió consenso sobre qué tipo de conductas son las que se presentan y se considera que el hecho de que conceptualicen al ATP como una forma de violencia, puede facilitar su reconocimiento.

* Universidad Autónoma de Yucatán. thelma.cetina@correo.uady.mx

** Universidad Autónoma de Yucatán, México.

*** Universidad Autónoma de Yucatán, México.

SIMPOSIO 5

DIÁLOGOS SOBRE O TRABALHO PERSPECTIVAS CLÍNICAS DE PESQUISA E INTERVENÇÃO

Coordenação
*Admardo B. Gomes**

O posicionamento Clínico pode ser tomado como uma *démarche* (maneira de caminhar) que busca compreender o que faz a singularidade radical de uma situação, problema, ou mal-estar, de grupos ou pessoa. Uma Clínica do Trabalho dirige sua atenção para dimensões, às vezes pouco visíveis, do trabalho humano. São muitas e diferenciadas as possibilidades de pesquisa e intervenção sob as orientações das abordagens que se reconhecem como “Clínicas do Trabalho”. Nossa intenção neste simpósio é de expor e colocar em debate algumas destas abordagens: a Clínica da Atividade, a Psicodinâmica do Trabalho, a Ergologia e a Psicossociologia. Queremos perseguir questões de como se encaminham, em cada abordagem, as pesquisas e investigações: Com que métodos? Munidos de quais conceitos e construtos teóricos? Na expectativa de que tipo de resultados?

* CEFET-MG. admardo.jr@gmail.com

A DÉMARCHE ERGOLÓGICA

*Admardo Bonifácio Gomes Júnior**

*Daniel Fabian Roca Flores Pinto***

Buscaremos apresentar neste simpósio e colocar em debate alguns construtores da ergologia. Queremos trazer as contribuições desta abordagem clínica do trabalho humano focando na noção de gestão, que nesta perspectiva é tomada como um problema propriamente humano. Como nos afirma Schwartz “Toda gestão supõe escolhas, arbitragens, uma hierarquização de atos e de objetivos, portanto, de valores em nome dos quais essas decisões se elaboram”. O trabalho e sua gestão sempre põe em cena as dramáticas dos “usos de si”, ou seja, os usos de si por si e pelos outros. Usos que cada trabalhador faz de si para atender às exigências que lhe são próprias, oriundas de suas normas e valores pessoais, assim como as exigências que emanam do meio de normas e valores em que se encontra. Trabalhar é fazer uso de si, que é sempre um debate entre as normas e valores do meio e do indivíduo. Trabalhar nunca se restringe ao cumprimento das normas, pois há sempre renormalizações, mesmo que infinitesimais, que o sujeito realiza sobre as normas do meio como uma exigência vital. Toda gestão é assim um confronto de gestões sempre singulares.

A CLÍNICA DA ATIVIDADE

*Matilde Agero Batista****

Nosso intuito é apresentar e trazer à discussão as contribuições da “Clínica da Atividade” desenvolvida por Yves Clot. Nela partimos das intervenções que visam a transformação das situações degradadas de trabalho pelos coletivos profissionais. A atividade de trabalho é analisada coletivamente e debatida a partir da instauração de diversos contextos dialógicos, que propiciam lançar luz não só sobre aquilo que se faz, mas também sobre o que não se faz e sobre o que se desejaria fazer ou ter feito. Interessa a esta clínica não só o que é realizado, pois a atividade de trabalho não se restringe apenas esta dimensão. A atividade realizada se difere do “real da atividade” já que

* Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Brasil. admardo.jr@gmail.com

** Universidad Federal de Minas Gerais, Brasil. daniel2471@yahoo.es

*** Universidad Federal de São João del-Rei, Brasil. matildeagero@yahoo.com.br

este inclui as atividades contrariadas, impossíveis, suspensas, etc. Pautada na relação ineliminável entre a atividade realizada e o real da atividade, a clínica da atividade visa dar destinos às atividades não realizadas como meio de propiciar o desenvolvimento dos ofícios. A questão da observação e da escuta são deslocadas do foco tradicional das práticas e teorias em psicologia do trabalho fomentando a controvérsia. A questão que se coloca é: como transformar os tradicionais meios de conhecimento do funcionamento da atividade de trabalho em meio para que os profissionais desenvolvam sua atividade de trabalho? Os resultados e processos das intervenções realizadas se transformam, então, em objeto do trabalho científico. Os pesquisadores lançam luz sobre a história dos desenvolvimentos possíveis e impossíveis do poder de agir dos profissionais sobre o ofício para contribuir no avanço científico sobre a criação do novo e a promoção de saúde em situação de trabalho.

A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

*Fernanda Tarabal Lopes**

Nosso objetivo neste simpósio é trazer ao debate a contribuição clínica da “Psicodinâmica do Trabalho” desenvolvida por Christophe Dejours. Nela as investigações se dirigem ao campo das relações entre subjetividade e trabalho. Baseada em algumas noções psicanalíticas suas questões são endereçadas não só ao sofrimento psíquico apresentado com o trabalho, mas sobretudo à enigmática saúde no trabalho. Sabemos que no trabalho, o indivíduo põe em cena um sofrimento que lhe é próprio, lançando mão de estratégias individuais e coletivas para atribuir sentido a atividade que realiza. O sofrimento no trabalho é, nesse contexto, uma variável (ou, um elemento) frente à qual os indivíduos apresentam saídas criativas ou patogênicas, para a produção e/ou para a própria saúde. Seu método de investigação inclui uma análise de todo o “Contexto de trabalho” entendido como a soma das condições de trabalho, das relações socioprofissionais e da organização do trabalho. As observações dos trabalhadores em atividade, as entrevistas em profundidade, assim com as conversas com os coletivos de trabalhadores são importantes métodos de pesquisa e intervenção marcando com veemência a importância tanto da observação quanto da escuta.

* Universidad Federal de Río Grande del Sur, Brasil. fernandatarabal@gmail.com

PSICOSSOCIOLOGIA

*Jacques Rhéaume**

*Ludmila De Vasconcelos Machado Guimarães***

Traremos para a exposição e debate as contribuições da “Psicossociologia” de orientação francesa, conhecida também como psicologia social clínica ou sociologia clínica, seu foco recai sobre as relações entre o psíquico e o social em níveis individual e coletivo. Com contribuições advindas da antropologia, sociologia, psicanálise, ciências da linguagem, psicologia social e filosofia, sua orientação de pesquisa e intervenção tem como ponto ético: a atenção à singularidade e a capacidade de evolução e de aprendizagem de cada sujeito em seu contexto social; uma concepção de mudança que foca mais os processo do que os estados; atenção aos fenômenos afetivos e inconscientes que afetam as condutas e as representações individuais e coletivas; e o reconhecimento da implicação dos pesquisadores / intervenientes nas questões que intervêm. A “intervenção psicossociológica” é um dispositivo da pesquisa cujo objeto de estudo é o sujeito no seu dia a dia, suas relações e interrelações com as organizações, grupos e instituições. Um de seus universos de pesquisa e a intervenção é o campo do trabalho o que a inclui como uma das modalidades das clínicas do trabalho.

* Centre de Recherche et de Formation (CRF) e Centre de Services Sociaux et de Santé. rheume.jacques@uqam.ca

** Université du Québec à Montreal, Canadá. ludmilavmg@gmail.com

SIMPOSIO 6

ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS E NÃO SAUDÁVEIS: CONDIÇÕES PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO QUE EMANCIPA OU QUE MATA

*Coordinadora
Lilia Aparecida Kanan**

O simpósio propõe a discussão dos resultados e reflexões de estudos e pesquisas realizadas em três países a respeito de contextos que tanto podem adoecer, quanto emancipar e enlevar o trabalhador. Trata-se portanto, de refletir a respeito da construção de organizações saudáveis e não saudáveis. Os temas transversais das exposições estão comprometidos com os desafios que se apresentam à atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho, bem como na identificação dos riscos psicossociais, na prevenção de danos, na proteção do trabalhador e na promoção de ambientes laborais saudáveis.

* Universidade do Planalto Catarinense, Brasil. lilia.kanan@gmail.com

**TRABALHO DECENTE, ORGANIZAÇÕES POSITIVAS E AUTENTIZÓTICAS:
REVISÃO NARRATIVA DA LITERATURA**

*Lilia Aparecida Kanan**

Organizações saudáveis têm como uma de suas prioridades a atenção ao trabalhador e a manutenção das condições que o fazem ser saudável. É nesta perspectiva que se inserem os programas coletivos de qualidade de vida no trabalho, de conciliação/facilitação trabalho-família, de incentivo a mudança de hábitos/estilos de vida não saudáveis, entre outros. O objetivo deste estudo é apresentar o resultado de uma revisão narrativa a respeito de trabalho decente, organização positiva e organização autenticizadora, que, pelo exposto em ampla bibliografia, denotam ambientes laborais saudáveis. Como resultados observa-se que os aspectos que procedem do ambiente de trabalho, a natureza, a organização do trabalho e as relações socioprofissionais determinam, em grande medida, a saúde ou, em oposto, o sofrimento/adoecimento dos trabalhadores. Isto porque tanto podem potencializar, quanto inibir a atenção e o cuidado ou a frieza e crueldade empregados na consecução das tarefas e obrigações cotidianas. No geral, uma organização saudável é reconhecida como aquela que estabelece processos de trabalho com o propósito de promover e sustentar, tanto quanto possível, o estado de bem-estar físico, psicológico e social na comunidade organizacional, com indicadores sólidos de adesão às suas políticas e práticas. Em contrapartida, organizações não saudáveis – às vezes denominadas tóxicas – são caracterizadas por índices que tendem a ser elevados de acidentes, licenças médicas, atrasos, absenteísmo, presenteísmo, rotatividade, alcoolismo, reclamações dos clientes e outras ocorrências similares. Ainda que especificidades e ampla diversidade das organizações assinalem que é preciso se evitar prescrições, generalizações, receitas, modismos ou fórmulas artificiais de resultado duvidoso, há, sobre tais aspectos, algumas possibilidades de prevenção e controle. E, para tanto, é preciso vontade e determinação para a assunção de que é possível se alcançar ótimos resultados por meio de caminhos e processos saudáveis, promotores de bem-estar. E, sob este enunciado, há marcantes desafios para Psicologia Organizacional e do Trabalho.

* Universidade do Planalto Catarinense, Brasil. lilia.kanan@gmail.com

RISCO E PROTEÇÃO PSICOSSOCIAL NO TRABALHO— AFINAL, O QUE FAZ O PSICÓLOGO?

*José Carlos Zanelli**

Auxiliar na análise e desenvolvimento das organizações é uma expressão frequentemente utilizada para definir atividades do psicólogo das organizações e do trabalho. Para isso, o profissional tanto se preocupa com a qualidade do processo produtivo como com a saúde e segurança do trabalhador. O estudo dos fatores de risco e de proteção no âmbito psicossocial de trabalho, por consequência, é inerente a tal atuação profissional. Nos países de evolução econômica e social avançada tem se tornado comum o estabelecimento de legislações reguladoras das atividades características da prevenção, promoção e recuperação de ambientes psicossociais saudáveis, com vistas ao desenvolvimento de contextos de trabalho digno. Além do domínio regulador em nível das agências públicas de distintos países ou da integração de um conjunto de países, como é o caso da União Europeia, sindicatos patronais e de trabalhadores, universidades e outros agentes comunitários têm se interessado cada vez mais pelo assunto. Isso se deve às consequências dos danos que os fenômenos psicossociais negativos provocam, não só para os indivíduos, mas para as organizações, os estados e a sociedade global. Aspectos de organização, planejamento e gerenciamento dos processos de trabalho podem levar aos danos físicos, sociais e psicológicos. A identificação e o controle dos riscos psicossociais, concomitante ao fortalecimento dos fatores de proteção psicossocial, assumem redobrada importância. Demandam atividades de planejamento, execução e avaliação de programas preventivos, de promoção e de recuperação da saúde psicossocial. Considerando as diferenças de atuação dos psicólogos entre os países e a relevância de incentivar o debate sobre o tema, nosso objetivo principal é sintetizar o que tem sido praticado na prevenção, promoção e recuperação da saúde psicossocial nos ambientes de trabalho.

ACADEMIA QUE MATA: PRODUCTIVISMO EN UNIVERSIDADES

*Aristeo Santos López***

En los últimos 20 años, las instituciones de educación superior han sufrido grandes transformaciones, los cambios se reflejan en todos los ámbitos

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. jczanelli@terra.com.br

** Universidad Autónoma del Estado de México, México. arisan3@gmail.com

académicos. El sentido ha tomado una dirección centrada en la economía, la administración y una psicología organizacional orientadas a una interpretación de la filosofía de calidad que audita, que supervisa que controla y que duda. Las instituciones de educación superior públicas han adoptado una postura mercantilista donde sus programas se ofertan como un catálogo de ventas, con promociones, descuentos de 50% para tomar los cursos. Donde los profesores si quieren participar en diplomados y certificaciones tienen que pagar por ellas. Estas puntuaciones se traducen en un modelo de recompensas que además no garantizan alcanzar el estímulo. Esta manera de interpretar las relaciones y la productividad han orientado al equipo de organización social y vida cotidiana a comenzar trabajos de investigación sobre el capital humano. Objetivo: Análisis del académico universitario y su vínculo con el productivismo. Dicho académico está inserto en 40 hrs y participa en el sistema nacional de investigadores y aspira a crecer bajo ese modelo. Participa además en el modelo interno de estímulos al desempeño, luchando por alcanzar la más alta calificación. Los hallazgos revelan un agotamiento, con modelos de afrontamiento despersonalizados, con trabajo individual completivo. Se presentan incapacidades, infartos y parálisis faciales además de un silencio en que el trabajador puede desaparecer y nadie se da cuenta de su falta. Los resultados encontrados arrojan que el ambiente se ha vuelto tan toxico que para sobrevivir el plagio se hace una actividad natural ante un país que no cuestiona la corrupción y donde la investigación se realiza sin financiamiento, donde se han agotado las becas para formar recursos humanos y donde los filtros en todo el quehacer universitario se han vuelto precarios.

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE CUIDADO

*Josep M. Blanch**

*Alberto Granero***

*Paola Ochoa****

La literatura interdisciplinaria aporta evidencia creciente de que la calidad de vida laboral en profesiones de servicios de atención al público tiene relevancia no solamente para el bienestar personal y la salud ocupacional de las personas trabajadoras, sino también para su rendimiento profesional,

* Universidad Autónoma de Barcelona, España; Universidad San Buenaventura, Colombia. jmbr.blanch@gmail.com - jmbr47@yahoo.es

** Corporación Sanitaria Parc Taulí, España.

*** Graduate School of Management, Ecuador. pjochoa@hotmail.com

para la calidad del servicio que prestan a las personas atendidas y para el bienestar de la misma sociedad en general. Esta relación aparece como especialmente intensa en profesiones cuyo ejercicio conlleva altos niveles de trabajo emocional, como el que se da en la práctica del cuidado de la salud de las personas, núcleo del trabajo en enfermería. En los últimos lustros, en todo el mundo global y en el entorno europeo en particular, se han producido unas profundas transformaciones en las condiciones materiales, técnicas, sociales, temporales y contractuales del trabajo de enfermería que producen un impacto paradójico: al tiempo que aumentan las posibilidades de desarrollo de un trabajo de calidad, también crecen en la misma medida las demandas cuantitativas y cualitativas, cognitivas y emocionales, temporales y técnicas que esta labor comporta, con los consiguientes riesgos psicosociales añadidos. La presente exposición persigue un doble objetivo general: (1) el de describir la valoración cuantitativa de las propias condiciones de trabajo que hicieron 1760 profesionales de enfermería de Barcelona, que respondieron voluntariamente una encuesta de autoinforme sobre sus condiciones de trabajo y su experiencia del mismo (2) identificar su modo cualitativo significarlas y afrontarlas. El análisis y la interpretación de la información obtenida dará pie a reflexiones y propuestas relativas a la prevención de riesgos psicosociales y a la promoción de entornos de trabajo saludables que faciliten la calidad de vida laboral y la de la labor asistencial de los profesionales de enfermería

SIMPOSIO 7

CONDUCTAS DE SALUD Y SEGURIDAD COMO CENTRALIDAD DEL SIGNIFICADO Y SENTIDO POSITIVO EN EL TRABAJO: ELEMENTOS DE CALIDAD DE VIDA, CLIMA Y FELICIDAD EN LAS ORGANIZACIONES

*Coordinador
Ezequiel Ramírez**

La salud y la seguridad en el trabajo han sido considerados elementos determinantes para la construcción de la calidad de vida, tomando en cuenta los aspectos que se identifican a través de un adecuado clima organizacional que permite la búsqueda de la felicidad desde la centralidad en el trabajo a partir de un significado y sentido positivo del mismo. El objetivo del simposio es presentar como desde la gestión de las organizaciones se deben considerar los factores humanos para determinar la calidad de vida relacionada con la salud y la seguridad, tomando en cuenta el locus de control, desde una perspectiva cuya centralidad en el trabajo tenga un significado y un sentido positivo para la creación de un clima en las organizaciones que permita el crecimiento integral de sus miembros. Los métodos de investigación

* Universidad de Guadalajara CUSur, Brasil. ezequielr79@gmail.com

utilizados en los trabajos que integran el simposio son de corte cuantitativo, cualitativo y revisión documental.

Los contenidos del simposio son: conocer la percepción sobre el clima de seguridad y conductas saludables y de riesgo de los trabajadores de una organización, lo que permitirá poder diseñar estrategias de intervención apropiadas con un enfoque que integre a todo el personal; además de sugerir medidas para la promoción, prevención e intervención de la salud. Por otra parte, se busca presentar como el clima de una organización carcelaria es percibido por los internos. Se presenta cómo los aspectos de la centralidad del sentido y significado del trabajo en las organizaciones pueden transformar positivamente sus actividades y su impacto en el contexto interno y externo, para revalorizar el trabajo. La revisión sistemática busca evidencia de como los aspectos que se abordan en el simposio su fin último es contribuir a la felicidad desde la perspectiva de la psicología positiva. El simposio se compone por investigadores de Brasil y México.

**CONDUCTA SEGURA DEL TRABAJADOR:
UNA APROXIMACIÓN A SU ESTUDIO E INTERVENCIÓN
EN LAS ORGANIZACIONES**

*Cecilia Aguilar Ortega**
*Ezequiel Ramírez Lira***
*María José De Lille Quintal****

En la gestión de una cultura de seguridad es importante considerar los factores humanos, organizacionales, grupales y situacionales enmarcados todos dentro de la cultura organizacional. Para el éxito en seguridad se requiere de un cambio de cultura importante, que permita la participación activa de los trabajadores o empleados de una organización, así como un alto compromiso de la alta gerencia (Geller, 2002 en Martínez y Cremades, 2012. Para fines de estudio y basado en estudios previos (Cooper,2000) se conceptualizará “Cultura de Seguridad” como el conjunto de valores, actitudes, percepciones y patrones de conducta que comparten directivos y empleados

* Universidad Autónoma de Yucatán, México. cecilag@correo.uady.mx

** Universidad de Guadalajara CUSur, México. ezequiellr79@gmail.com

*** Universidad Autónoma de Yucatán, México. majose.delille@correo.uady.mx

en materia de seguridad en una organización, el cual sirve como marco de referencia para el comportamiento seguro del trabajador.

De ahí que el presente trabajo se propuso como objetivo conocer la percepción sobre el clima de seguridad, respuesta de seguridad del jefe, conducta segura de compañeros y conducta segura del trabajador; así como la relación entre estas variables en un grupo de trabajadores del sector eléctrico y educativo.

Método

Participaron 196 trabajadores empresas del sector eléctrico y educativo, cuya edad promedio fue de 34.32; el 49% fueron hombres y el 51% mujeres. Se construyeron cuatro escalas tipo likert: Clima de seguridad; Respuesta de seguridad del jefe; Conducta segura de los compañeros y Conducta segura del trabajador. Se realizó un análisis descriptivo a través de la media para conocer la percepción de las variables y la prueba Pearson para conocer su relación.

Resultados

Los resultados indican que entre las fortalezas de las empresas está que valoran la seguridad en el trabajo, sin embargo, no existe un sistema para recompensar el trabajo seguro; perciben que tanto su jefe como sus compañeros muestran un comportamiento seguro, así también que los trabajadores se concentran cuando realizan su trabajo. Por otro lado, se encontró que existe relación entre las variables clima de seguridad, respuesta de seguridad del jefe y comportamiento seguro de los compañeros con la conducta segura del trabajador; encontrando una relación más alta entre la conducta de los compañeros y la conducta segura del trabajador; y que los hombres se comportan de manera segura si perciben un comportamiento seguro de su jefe y las mujeres de sus compañeros.

Conclusiones

Este trabajo muestra la importancia de como la percepción de las prácticas de seguridad realizadas por los miembros de una organización y que conforman la cultura de seguridad tienen un impacto en la salud y seguridad de los trabajadores. Por tanto, es importante considerar en las intervenciones para gestionar una cultura de salud y seguridad variables psicosociales como valores, creencias y significados compartidos entre los miembros de la organización, ya que sirven como marco de referencia para orientar su comportamiento seguro.

**GESTIÓN DE CONDUCTAS SALUDABLES
EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA:
DIAGNÓSTICO CON ENFOQUE INTEGRADOR**

*Cecilia Aguilar Ortega**
*María José De Lille Quintal***
*Ezequiel Ramírez Lira****

Es importante para el desarrollo de cualquier escenario un ambiente de trabajo saludable, en el que los trabajadores y los empleadores colaboren en el uso de un proceso de mejora continua para proteger la salud y bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar del trabajo. Los centros de trabajo son espacios en donde las personas invierten una gran cantidad de su tiempo y el gestionar conductas saludables en estos, tiene un impacto significativo en el bienestar y calidad de vida de los trabajadores y un aumento en la productividad de las organizaciones en donde laboran. Debido al incremento de padecimientos relacionados con las conductas humanas, las cuales pueden prevenirlos o desencadenarlos, se hace indispensable una mayor participación de la Psicología. El objetivo de este trabajo es conocer las conductas saludables y de riesgo de los trabajadores de una organización, lo que permitirá poder diseñar estrategias de intervención apropiadas con un enfoque que integre a todo el personal.

Método

Este estudio se llevó a cabo con el personal de una organización del área de la educación en la ciudad de Campeche, se aplicó una Escala de Hábitos de Vida Saludable, instrumento con una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta, conformada por 70 reactivos, agrupados en las siguientes categorías: Ejercicio, Recreación, Conducta Saludable, Conductas de riesgo, Alcohol, Drogas, Consumo de alimentos, Sueño y reposo, Salud y trabajo, Jornada de trabajo.

El presente trabajo se realizó en cuatro fases: Fase inicial, recolección de datos, diagnóstico y planteamiento de posibles intervenciones, todas

* Universidad Autónoma de Yucatán, México. cecilag@correo.uady.mx

** Universidad Autónoma de Yucatán, México. majose.delille@correo.uady.mx

*** Universidad de Guadalajara CUSur, México. ezequielr@cusur.udg.mx - ezequielr79@gmail.com>

realizadas de manera participativa. Para el proceso de análisis de datos se empleó el paquete estadístico para las ciencias sociales, SPSS.

Resultados

El análisis de los resultados permitió señalar como fortalezas en el ámbito de la salud, las categorías de recreación, conductas de riesgo, consumo de alcohol y drogas, sueño y reposo, salud y trabajo y jornada de trabajo y como áreas de oportunidad, las categorías de ejercicio y conducta saludable. Estos resultados permiten trazar líneas de acción claras para optimizar la gestión de la salud que apunten al logro de un claro beneficio tanto para los trabajadores como para la organización misma.

Conclusiones y discusión

El estudio de las organizaciones saludables, abre un panorama de intervención poco explorado para la psicología, pero con gran impacto en el bienestar de las personas. Las conductas saludables son factibles de alcanzar toda vez que son aprendidas y pueden ser fomentadas por la propia organización. En este caso, la organización manifestó preocupación por la salud de sus empleados, haciendo que ellos también hicieran conciencia de sus hábitos de vida saludables y que a su vez permeara en las actividades propias de la organización.

SÍNDROME DE BURNOUT, QUALIDADE DE VIDA E LOCUS DE CONTROLE EM POLICIAIS FEDERAIS DE CAMPO GRANDE, MATO GROSSO DO SUL, BRASIL

*Liliana Andolpho Magalhães Guimarães**

*Helen Paola Vieira Bueno***

*João Massuda Junior****

*Eliezer Grillo*****

Buscou-se identificar a influência dos níveis da Síndrome de *Burnout* (SB) na Qualidade de Vida relacionada à saúde (QVRS) e o *Locus* de controle no trabalho (LCT) dos Policiais Federais da cidade de Campo

* Universidade Católica Dom Bosco, Brasil. lguimaraes@mpc.com.br

** Universidade Católica Dom Bosco, Brasil. helen_psi@hotmail.com

*** Universidade Católica Dom Bosco, Brasil. joaoadm1@gmail.com

****Universidade Católica Dom Bosco, Brasil.

Grande, lotados na Superintendência da Polícia Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil.

Método

Neste estudo exploratório-descritivo, quantitativo, de corte transversal, a amostra por conveniência foi constituída por n=81 participantes voluntários, de uma população de N=220. Foram avaliados pelo (i) *Maslach Burnout Inventory* - MBI (Maslach, 1988); (ii) Questionário de Qualidade de Vida - SF-36 (Ware, 1998; Ciconelli, 1997); (iii) Escala de Locus de controle no trabalho (Spector, 1988, Guimarães et al, 2000); (iv) Questionário sócio demográfico e ocupacional.

Resultados

A Síndrome de *Burnout* foi detectada em um (1) indivíduo e o *burnout* em curso, em cinco indivíduos. NA QVRS, o componente mental ($67,0 \pm 22,6$) apresentou-se pior do que o componente físico ($74,1 \pm 21,5$). No componente físico a capacidade funcional apresentou o melhor resultado ($\mu = 86,7$) e o pior foi a presença de dor ($\mu = 67,0$). No componente mental, o aspecto social foi o mais pontuado ($\mu = 75$) e o menos foi vitalidade ($\mu = 59,0$). A maior parte da amostra apresenta *Locus* de controle interno, para o trabalho (95%).

Conclusão

Sugere-se medidas urgentes de promoção, prevenção e intervenção em saúde para que a situação atual encontrada não se agrave.

CENTRALIDADE, SIGNIFICADOS E SENTIDOS POSITIVOS DO TRABALHO

*Suzana da Rosa Tolfo**

O trabalho tornou-se central, como fato social, aliado a principal objeto de interesse da sociologia. A psicologia também identificou a importância do trabalho para os sujeitos, como forma de construção da identidade, de inserção social, de promoção de qualidade de vida (Bendassolli, 2009).

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. srtolfo@yahoo.com.br

O trabalho, para Blanch Ribas (2003) pode ser associado a significados negativos, tal qual a origem da palavra *tripalium* (objeto usado para tortura) –como tortura, doença, sofrimento, fardo–; a aspectos instrumentais, como o vínculo contratual, o salário, os benefícios e status; e significados positivos, relativos a prazer, bem-estar, qualidade de vida, reconhecimento e felicidade.

Conforme Morin (2001), o trabalho tornou-se um valor importante na contemporaneidade devido a diversas referências psicológicas relacionadas a motivação, satisfação, qualidade de vida, bem estar e felicidade dos trabalhadores, sem desconsiderar a produtividade, qualidade e rentabilidade das organizações. Um trabalho que tem sentido, para ela, é eficiente, gera resultados, proporciona satisfação intrínseca, é aceitável moralmente, possibilita satisfação nas relações interpessoais, é fonte de ocupação e permite segurança e autonomia.

Na sociedade capitalista contemporânea, o trabalho está predominantemente associado a valores positivos na vida cotidiana, em decorrência da valorização da ética do trabalho influenciada pelo ethos da doutrina protestante, conforme analisado por Max Weber (Blanch Ribas, 2003; Borges & Yamamoto, 2004).

Por isso, para que as organizações possam transformar positivamente as suas atividades e o seu impacto no contexto interno e externo, sugere-se, que os gestores e os demais trabalhadores, contribuam efetivamente para a revalorização do trabalho, de modo que proporcionem condições para que o mesmo seja guiado por princípios positivos e que tenha sentido. Alinha-se, assim, a uma perspectiva de uma psicologia positiva.

Referências

- Bendassolli, P. F. (2009). *Psicologia e trabalho: apropriações e significados*. São Paulo: Cengage Learning. p. 1-33
- Blanch, J. M. (2003). *Trabajar en la modernidad industrial*. In J. M. Blanch, M. J., E. Tomás, C. G. Duran, & A. M. Artiles (Eds.), *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (p. 19-147). Barcelona: Editorial UOC.
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2014). *Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos*. In J.C. Zanelli, J.B. Borges-Andrade, & A.V. Bastos, *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, p. 25-72.
- Morin, E. (2001). *Os sentidos do trabalho*. *Revista de Administração de Empresas - RAE*. São Paulo. 41(3), p. 8-19.

EL CLIMA PENITENCIARIO EN UNA MUESTRA DE INTERNOS EN RECLUSIÓN DE JALISCO, MÉXICO

*Cuauhtémoc Morales-Aguayo**
*Omar Sánchez-Armáss Cappello***
*Ezequiel Ramírez Lira****

En los últimos años ha aumentado considerablemente el interés por investigar el clima en diferentes tipos de organizaciones, sin embargo, el estudio del clima en instituciones cerradas (aquellas que por su condición de seguridad y custodia son de difícil acceso) ha sido un tema poco abordado, tal es el caso de los establecimientos carcelarios. El objetivo principal de esta investigación es identificar el clima penitenciario en una muestra de internos, así como la presencia de diferencias significativas a partir de las variables estudiadas.

Método. Diseño: Investigación cuantitativa, no experimental, transversal y descriptiva. Participantes. La muestra quedó compuesta por 331 internos. La edad promedio fue de 31.4 años, DE = 9.2, una Mdn de 29 y un rango de 19 a 60 años. En lo que respecta al estado civil 110 eran solteros, 122 en unión libre, 76 casados, 12 divorciados, 4 viudos y 7 en situación de separación de pareja. El promedio de escolaridad fue de 7.6 años, DE = 2.5, un Mdn de 8 con un rango que va desde 1 hasta los 18 años de educación. Jurídicamente 154 (46.5%) se encuentran procesados y 177 (53.5%) sentenciados; de la muestra estudiada 210 (63.4) son primodelincuentes y 121 (36.6) reincidentes. El delito que mayormente se presenta en la muestra es el de robo en 194 internos, seguido del homicidio con 60, y delitos contra la salud con 29. Instrumento. Escala de Clima Penitenciario [ECP], (Morales-Aguayo y Sánchez-Armáss Cappello, 2012) es una escala de autoreporte, de tipo Likert de 5 opciones de respuesta, que van desde el 1 (nunca) hasta el 5 (siempre). Está compuesta por 47 reactivos, que miden la percepción del clima en prisión a partir de 5 dimensiones: (a) Relaciones interno-interno, (b) relaciones interno-empleado, (c) servicios, (d) autorrealización, y (e) organización y control. Análisis de datos. Se realizó mediante el programa SPSS 20. Se extrajeron los estadísticos descriptivos de las variables estudiadas. Con el propósito de contrastar las medias, dependiendo el caso, se realizó la prueba t o un ANOVA de un factor, comparaciones múltiples

* Universidad Autónoma de San Luis Potosí; Universidad de Guadalajara CUSur, México. morales.aguayo@hotmail.com

** Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México. osanchezarmass@psicologia.uaslp.mx

*** Universidad de Guadalajara CUSur, México. ezequielr@cusur.udg.mx - ezequielr79@gmail.com

post hoc de Tukey-b. Resultados. La ECP presentó un nivel de confiabilidad de .94. Por otra parte se encontró una $p=.123$ entre clima penitenciario y delito, lo que indica que no existen diferencia significativa a partir de este comparativo. Por su parte entre clima penitenciario y momento jurídico, se tuvo una $p=.000$ lo que indica que a partir de esta variable si existe diferencia significativa entre procesados y sentenciados. Mientras que entre clima y reincidencia no se encontró diferencia significativa al obtener $p=.93$. De igual manera variables como escolaridad, edad y estado civil no mostraron diferencia significativa al arrojar $p>.05$. Conclusión y discusión. La investigación permitió encontrar los niveles de clima penitenciario, así como las diferencias significativas encontradas.

O ESTADO DA ARTE E OUTRAS DESCOBERTAS REFERENTES A CONSTRUÇÃO DA FELICIDADE NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS

*Narbal Silva**

*Andresa Darosci Silva Ribeiro***

Neste trabalho, tem-se como pressuposto, a felicidade como socialmente construída, no tempo e no espaço. Por meio desta perspectiva epistemológica, também complementada por vertentes cognitivistas e humanistas, os estudos e pesquisas orientados pelos preceitos da psicologia positiva na década de 1990, produziram, entre outras consequências, a ampliação do interesse pelas virtudes e qualidades positivas dos seres humanos na dinâmica da vida organizacional. Com o propósito de refletir sobre os avanços científicos nesta área, o objetivo da presente exposição será o de mostrar o estado atual da construção de conhecimento sobre a felicidade trabalho e seu significado, bem como, sobre a área de conhecimento da psicologia positiva nas organizações e no trabalho. Para isto, entre os meses de abril e maio de 2015 foram feitas buscas na literatura nacional e internacional de publicações relacionadas a Psicologia Positiva no Trabalho e a Felicidade no Trabalho. Em tais buscas foram identificadas 47 publicações, que, em seguida, foram analisadas, conforme critérios previamente estabelecidos de inclusão, o que resultou, ao final, em 24 artigos. A pesquisa na literatura referente a Psicologia Positiva foi processada, enquanto ancoragem à pesquisa, a qual foi denominada como “Revisão Integrativa”. Por conseguinte, as temáticas descobertas foram: engagement, qualidade de vida e

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. narbal.silva@globocom; narbal@cfh.ufsc.br

** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. andresa.darosci@gmail.com

satisfação pessoal, espiritualidade, categorias de bem-estar, emoções no ambiente de trabalho e organizações saudáveis e resilientes. Também se constatou, que por meio da base de dados Scielo, foram indexadas, a maioria das publicações pesquisadas, em especial, as referentes as revistas científicas brasileiras. Por meio deste estudo, foi possível identificar, a atualidade do tema, bem como, a sua recente circulação no contexto acadêmico. Por meio deste estudo, também se tornou viável, melhor compreender as distinções e interfaces entre os conceitos de felicidade e os demais conceitos correlatos, que não raro, são utilizados na literatura, de modo equivocado, enquanto sinônimos, como por exemplo, prazer, satisfação e bem-estar, entre outros do gênero.

SIMPOSIO 8

VIOLENCIA LABORAL Y SALUD MENTAL

Coordinadora
*María Elisa Ansoleaga**

Este simposio se propone examinar la violencia laboral a la luz de las nuevas condiciones de trabajo y empleo en el sector público y analizar sus efectos en la salud mental en servidores públicos. Múltiples han sido las conceptualizaciones y abordajes sobre la violencia laboral (interna/externa; vertical/horizontal; física/psicológica/sexual; violencia estructural/micro-violencias) y observamos una creciente producción académica tanto sobre las formas de manifestación del fenómeno como también sobre los efectos en las personas y en las organizaciones. Este simposio presenta trabajos de España, Colombia, Brasil, Argentina y Chile, que comparten el campo de estudio de la violencia laboral y sus efectos en la salud mental y también a los trabajadores del sector público como sujetos de estudio.

En primer lugar se analiza el escenario del trabajo y el impacto de la instalación del New Public Management sobre el trabajo en el sector público y su vínculo con la emergencia de los riesgos psicosociales laborales y la violencia laboral. Luego de ello, se presentan los resultados de una revisión sistemática la literatura sobre efectos de la violencia laboral en la salud mental de trabajadores sanitarios. A continuación, se describen los resultados del

* Universidad Diego Portales, Chile. maria.ansoleaga@udp.cl

Observatorio sobre Violencia Ocupacional Externa en centros de salud de Barcelona y una propuesta para su ampliación a un observatorio iberoamericano, seguido de un estudio colombiano que describe la frecuencia, la tipología, las características y las consecuencias psicosociales de la violencia ocupacional externa ejercida contra profesionales sanitarios. Posteriormente, se presenta un estudio sobre violencia laboral en la policía de carreteras federales en Brasil y sus efectos organizacionales y en salud mental. Para finalizar, la mirada se ensancha hacia un concepto amplió del ejercicio de la violencia laboral vinculado a condiciones de empleo público presentando el caso de los despidos masivos de funcionarios públicos en la Argentina y los efectos en la salud mental de quienes son despedidos y de aquellos que se mantienen en los puestos de trabajo.

**TRABAJAR BAJO LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA:
RIESGOS PSICOSOCIALES, VIOLENCIA LABORAL Y SALUD MENTAL**

*María Elisa Ansoleaga**

Esta ponencia propone un marco analítico sobre el cual iniciar la reflexión en el presente simposio. Los drásticos cambios que ha enfrentado el mundo del trabajo en las últimas décadas nos interpelan a para pensar y re-pensar en qué medida los cambios estructurales y los actuales modos de organización del trabajo impactan la salud y bienestar de los trabajadores. Particular atención merece el trabajo en servicios, y especialmente en servicios públicos, atendiendo las características del campo de actuación y la instalación de nuevos modelos de gestión pública que –iluminados por principios del New Public Management como panacea–, han generado cambios radicales en la forma en que los individuos se relacionan con su trabajo, en las demandas que recaen sobre ellos, modificando incluso el concepto del “buen desempeño”. La intensificación del trabajo, la incorporación de la perspectiva de derecho en los usuarios, la presión de tiempo, los sistemas de turnos, las demandas emocionales del trabajo, así como también los vaivenes de los ciclos políticos que amenazan la estabilidad en el empleo, lesionan el bienestar y salud de los servidores públicos y producen efectos nocivos en la producción y provisión de los bienes públicos.

En este marco, se vuelve imprescindible atender a los denominados riesgos psicosociales laborales, como factores presentes en las condiciones y organización del trabajo, y cobra relevancia visibilizar la emergencia de

* Universidad Diego Portales, Chile. maria.ansoleaga@udp.cl

la violencia laboral como un fenómeno de gran magnitud y con nocivos efectos en los trabajadores y en las instituciones. Por último, se presentan algunos resultados de investigación de la realidad chilena, se describen los intentos que el Estado de Chile ha realizado para abordar estas temáticas y finaliza enfatizando en los desafíos que enfrentan los servicios públicos para instalar y desarrollar buenas prácticas en la materia.

REVISIÓN DE LA LITERATURA DE VIOLENCIA LABORAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD

*Andrea Palma**

El trabajo constituye un ámbito central en la vida de las personas, puesto que además de la función económica cumple un conjunto de funciones psicosociales y es relevante en la construcción de la identidad (Blanch, 2003; Castel, 1997, Hopenhayn, 2001).

La Violencia laboral, considerada la epidemia del siglo XXI, ha sido identificada como uno de los mayores estresores en el trabajo debido a su magnitud y a los nocivos efectos en las personas y las organizaciones (Di Martino, Hoel y Cooper 2003; Di Martino, 2002; WHO 2004; Chappell y Di Martino, 2000).

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, se entiende por Violencia Laboral “cualquier acción, todo incidente o comportamiento que no puede considerarse una actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco de su trabajo o debido directamente al mismo” (OIT, 2013, p. 14).

La evidencia internacional muestra que la violencia laboral se encuentra relacionada con indicadores de salud mental (Giorgi, et. al., 2013; Rugulies, et. al., 2012; Itzhaki, et. al., 2015; Magnavita, 2014; Einarsen y Nielsen, 2015; Rodwell y Demir, 2012; De Puy, et. al., 2015).

El sector salud ha sido identificado como uno de aquellos de alto riesgo en exposición a violencia laboral (OIT y OMS, 2002) y es un área en que junto con los efectos en la salud mental de los trabajadores se han evidenciado repercusiones negativas en la atención a pacientes (Cavanaugh, Campbell, Messing, 2014; Yada, et. al., 2014).

Objetivo: Describir y analizar evidencia científica publicada entre los años 2011 a 2015 sobre violencia ocupacional en el sector salud.

* Universidad Diego Portales, Chile. anpalma2004@yahoo.es

Método: Revisión sistemática de la literatura en las bases Academic Search Complete (EBSCO Host), Medline, Pubmed, Scielo, Scopus y Web of Science. Se seleccionó 23 artículos para el análisis.

Principales resultados: La mayoría de los estudios son cuantitativos, miden la violencia laboral y sus consecuencias, incluyen muestras multiestamentales, miden principalmente violencia psicológica y externa, se concibe a la violencia como proveniente de dimensiones organizacionales, los facilitadores dicen relación con la naturaleza del trabajo y dentro de las consecuencias de salud mental más comunes se encuentran: sintomatología depresiva, de TEPT, distrés laboral y uso de antidepresivos.

Conclusiones: Existe aumento de publicaciones que miden principalmente el fenómeno y sus consecuencias, destacándose entre éstas las de salud mental. En las investigaciones de violencia ocupacional en el sector salud se destaca la naturaleza del trabajo, entendida como las características de la labor realizada, como el principal facilitador para el surgimiento de ésta.

A diferencia de una revisión previa donde predominan mediciones de violencia interna, en esta se encontró principalmente mediciones de violencia externa.

**VIOLENCIA OCUPACIONAL EXTERNA.
HACIA UN OBSERVATORIO IBEROAMERICANO
DE UN RIESGO PSICOSOCIAL RELEVANTE E INVISIBLE**

*Josep M. Blanch**

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) suele distinguir un doble tipo de violencia ocupacional según su origen: (a) La externa (third-party violence), violencia en sentido estricto, consiste en un acto de agresión (generalmente aislado, de tipo verbal, físico, simbólico o económico) ejecutado por una “tercera parte” exterior con respecto a la organización (cliente, consumidor, paciente, estudiante, etc.) sobre algún profesional que le presta un servicio en su entorno habitual de trabajo. (b) La “interna” (harassment: asedio o acoso de tipo moral o sexual) es una acción sutil reiterada y persistente que sufre una persona trabajadora por parte de algún agente individual o colectivo de la misma organización (compañeros de trabajo, jefes o subordinados).

* Universidad Autónoma de Barcelona, España; Universidad San Buenaventura, Colombia. jmbr.blanch@gmail.com - jmbr47@yahoo.es

Ambas formas de violencia ocupacional en sentido amplio tienen importantes consecuencias personales, organizacionales, sociales, morales, profesionales e incluso fisiológicas siendo objeto de investigación e intervención interdisciplinarias y e interprofesionales. En general la legislación latinoamericana sobre prevención de riesgos psicosociales tiende a (con)fundirlas, considerando la primera como una variedad específica de la segunda, cosa que no suele ocurrir en el resto del mundo, donde existe ya tradiciones consolidadas de enfoques y tratamientos diferenciados.

En tal contexto, los objetivos de esta presentación son los siguientes:

1. Describir los resultados de una investigación sobre VOE desarrollada a través de la plataforma www.violenciaocupacional.org implementada en una red de unos 80 centros de salud del entorno de Barcelona en el último decenio, que actualmente se extiende a otras diversas regiones españolas y se está preparando su aplicación también en otros países. Actualmente acumula más de 9000 casos registrados, que proporcionan información estadístico-descriptiva online y on-time sobre quién agredió a quién, dónde, cuándo, cómo, ante quién, con que pretextos e intenciones y con qué consecuencias personales y organizacionales. Lo cual permite comparaciones transversales y longitudinales por variables censales, así como evaluaciones de intervenciones desarrolladas.
2. Presentar un esbozo de adaptación y ampliación de esta plataforma de cara a la constitución de un observatorio piloto iberoamericano de riesgos psicosociales de violencia ocupacional en servicios de atención al público, a su vez base potencial para la construcción de un mapa epidemiológico sobre violencia ocupacional por países y sectores.

**VIOLENCIA OCUPACIONAL EXTERNA CONTRA
PROFESIONALES DE SERVICIOS SANITARIOS.
IMPLICACIONES INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES**

*Betty Ruiz Ruiz**

La Violencia Ocupacional Externa contra los profesionales de la salud es considerada ya en todo el mundo como un factor de riesgo psicosocial de primer orden que afecta no solo el bienestar y el rendimiento de las personas trabajadoras afectadas, sino también la calidad de su servicio y la del conjunto del sistema sanitario. En una revisión sistemática de literatura científica para el caso colombiano (en preparación) no se encontraron hallazgos

* Universidad Autónoma del Caribe, Colombia. bettyluzruiz@gmail.com

específicos sobre el problema de la violencia ocupacional de origen externo, pese a que su historia lo vincula con más de medio siglo de la violencia sociopolítica y que en la actualidad la opinión pública se divide entre una salida violenta y una concertada al conflicto armado. De otro lado, se suma la crisis del sector sanitario que tras surtir un proceso de mercantilización derivado de reformas al sistema de salud que datan de más de dos décadas (ley 100 de 1993), ha acrecentado las brechas para garantizar las coberturas de aseguramiento, la calidad en los servicios de salud y en última instancia, a la garantía del derecho constitucional a la salud.

Desde este marco de referencia emerge la presunción que en el contexto colombiano se encontraran resultados similares al internacional, que la violencia ocupacional de origen externo queda encubierta en otros tipos de violencias socialmente más visibilizadas, que las leyes no ayudan a clarificar el fenómeno y que es necesario caracterizar el problema y evaluar consecuencias, de cara a minimizar el riesgo estableciendo protocolos de atención y prevención. Así las cosas, El objetivo principal del presente estudio es describir y analizar la frecuencia, la tipología, las características y las consecuencias psicosociales de la violencia ocupacional de origen externo ejercida contra profesionales sanitarios colombianos. Así mismo se espera comparar los datos obtenidos con los ya disponibles de otros contextos internacionales, con distintas tradiciones socioculturales de violencia.

Este proyecto se enmarca en un macro proyecto iberoamericano que estudia las violencias en el sector sanitario, que ha adelantado estudios pilotos con centros de salud de Cataluña. El proyecto para Colombia pretende visibilizar un fenómeno que parece estar oculto, naturalizado o sub registrado, proveer herramientas que favorezcan la discusión del fenómeno, aportar información empírica susceptible de ser contrastada con otros países y hacer un aporte que se traduzca en herramientas de prevención y desarrollo de políticas públicas en pro de la disminución o eliminación de la violencia en el trabajo.

**A VIOLÊNCIA NO CONTEXTO LABORAL COMO FATOR PSICOSSOCIAL
DE RISCO À SAÚDE MENTAL DO POLICIAL RODOVIÁRIO FEDERAL
DE CAMPO GRANDE, MS, BRASIL**

*Liliana A. M. Guimarães**

A violência no trabalho tornou-se um fenômeno alarmante em todo o mundo e ocorre em todos os ambientes de trabalho, mas alguns setores,

* Universidade Católica Dom Bosco, Brasil. lguimaraes@mpc.com.br

tais como o aqui estudado, segurança pública, estão particularmente expostos a ela. A violência inclui tanto a forma física quanto a psicológica e é frequentemente considerada como sendo apenas um reflexo do fenômeno crescente da violência em muitas áreas da vida social e que tem de ser tratado ao nível de toda a sociedade. Sua prevalência, no entanto, aumentou, no local de trabalho. Para efeitos desta pesquisa, a violência no local de trabalho foi definida como sendo o: “Incidente Pessoal no qual o indivíduo é abusado, ameaçado ou assaltado em circunstâncias relacionadas ao seu trabalho, incluindo o deslocamento de e para o trabalho, implicando uma ameaça explícita ou sua segurança, bem-estar ou saúde”. Inclui a violência física e psicológica, como abuso verbal, assédio, bullying / mobbing e ameaças. Nos interessa conhecer fatores, tais como a organização e as condições de trabalho, por meio de análise de riscos. Algumas conclusões são apresentadas acerca das consequências da violência laboral como risco psicossocial, neste grupo ocupacional. A violência no ambiente laboral afeta negativamente o desempenho e a eficiência da organização, aumenta o número de afastamentos por doença (sobretudo por transtornos mentais), o absenteísmo, o presenteísmo, ocasionando menor produtividade, motivação e insatisfação profissional, levando à diminuição da qualidade dos serviços prestados à população e também a repercussões negativas na imagem da instituição.

**DESPEDIDOS MASIVOS:
DISCIPLINAMIENTO LABORAL Y VIOLENCIA.
ESTUDIO DE SU IMPACTO EN LA SALUD MENTAL**

*Miriam Wlosko**
*Cecilia Ross***

Los despidos masivos que vienen sucediéndose en la Argentina en 2016 y 2017 forman parte de una estrategia de reestructuración de las políticas de empleo y trabajo, que en el marco de una nueva ofensiva neoliberal, tiene como propósito reducir el costo laboral de la mano de obra Argentina y disciplinar a los trabajadores.

Dado que las reestructuraciones de las organizaciones laborales no solo poseen efectos en los trabajadores despedidos sino también en los que permanecen en sus puestos de trabajo; en esta oportunidad se despliega un

* Universidad Nacional de Lanús, Argentina. miriwlos@gmail.com

** Universidad Nacional de Lanús, Argentina. roscecil@gmail.com

continuo para analizar el disciplinamiento en dos grupos de afectados directos: el de trabajadores despedidos y el de los sobrevivientes². Los despidos son parte de una estrategia que implica la reestructuración/redimensionamiento de empresas, junto con la implementación de modalidades manageriales que instrumentalizan la amenaza de despido, la precarización, el amedrentamiento, el acoso y la reeducación de los trabajadores bajo una nueva cultura del trabajo.

En este sentido, hacen uso de modalidades violentas que requieren ser profundizadas.

Partiendo de los resultados de una exploración cuantitativa previa (2016) en torno al impacto de dichos despidos masivos en la salud mental, nos proponemos presentar, en primer lugar, los principales hallazgos de investigaciones realizadas en torno a la relación desempleo/despidos y salud mental en diversos países del mundo; para luego avanzar – a partir de algunos indicios de índole cuali-cuantitativo sobre hipótesis de del modo en que estos procesos se están llevando a cabo en Argentina.

EL PAPEL DEL SUPERIOR INMEDIATO EN LA EMERGENCIA, MODERACIÓN Y ABORDAJE DE LA VIOLENCIA LABORAL

*Silvia Franco**

Conceptualizamos la violencia laboral como emergente de una organización del trabajo con falencias, y a partir de ello, podemos identificar riesgos que intervienen en cada caso. En esta presentación en particular, analizamos qué papel desempeña el superior inmediato en la aparición de la violencia. Existen numerosas investigaciones que dan cuenta que la mayoría de los perpetradores de violencia laboral son los superiores, aunque también los colegas de trabajo perpetrar este tipo de violencia. Sin embargo, los superiores siempre tendrán un papel clave cuando se desarrollan situaciones de violencia; la investigación que presentamos demuestra cómo las características de liderazgo, el manejo de conflicto y el apoyo del superior inmediato son elementos moderadores del daño tanto para los afectados como para

² El “*síndrome del sobreviviente*”, ha sido descrito por Noer (1997) y alude a un proceso en el que los que sobreviven a una reestructuración tienden a sentirse culpables respecto de sus compañeros despedidos («¿por qué me salve?») y a experimentar una inseguridad continuada («¿seré el próximo?»).

* Universidad de la República, Uruguay. sfrancov@psico.edu.uy

la organización, tanto en la acción como en la omisión, el superior juega un papel importante en este problema. En la conclusión de nuestro estudio identificamos que el superior inmediato siempre importa: produciendo o favoreciendo la violencia laboral, moderando el daño, así como propiciando agenciamientos para su abordaje.

PONENCIAS LIBRES

PROMOVER LA SALUD OCUPACIONAL MEDIANTE EL DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN UNA ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

*Aime Margarita de la Hoz Becquer**

*Luis Ángel Soto Mendoza***

*Imke Hindrichs****

Las personas activas laboralmente pasan la mayor parte del tiempo en su lugar de trabajo. Las condiciones del entorno laboral pueden tener efectos sobre el equilibrio de su proceso de salud-enfermedad. La identificación, evaluación y control de los factores psicosociales en el trabajo que pueden afectar este proceso es un tema que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatiza desde el 1984. Según la OIT (1986), estos factores consisten en las relaciones que se producen entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización.

* Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. aimedelahozbecquer@gmail.com

** Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. kenyman_@hotmail.com

*** Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. imke.hindrichs@uaem.mx; imkeitmx-de@gmail.com

Para Juárez y Camacho (2011), no sólo se trata de factores psicosociales de riesgo (FPR), sino también de factores psicosociales salutogénicos (FPS) que de manera dinámica e interactiva intervienen en el proceso salud-enfermedad de los trabajadores.

El presente estudio consiste en un diagnóstico exploratorio de factores psicosociales en una Organización de la Sociedad Civil (OSC) en Morelos (México) que se dedica a la inclusión social de personas con discapacidad. Se aplicó un cuestionario con dos inductores a respuesta abierta sobre FPR y FPS respectivamente (Hindrichs et al., 2016) a 43 integrantes de la OSC, entre remunerados y voluntarios (34 mujeres y 9 hombres entre 14 y 31 años), cuidando su anonimato y contando con el asentimiento y consentimiento informado de cada participante y sus padres en caso requerido. Las 264 respuestas resultantes fueron analizadas por medio de codificación y categorización abierta (Strauss y Corbin, 2002), identificando 18 categorías de FPR y 13 de FPS.

Los FPR mencionados con más frecuencia refieren a la relación con los beneficiarios (17), la falta de valores y actitudes (15), los problemas con voluntarios (14), los problemas de o mala coordinación y gestión directiva (14) y las relaciones afectivas entre compañeros (12). Como FPS, se mencionaron con mayor frecuencia las relaciones afectivas entre los miembros (32), el significado del trabajo (32), la relación afectiva con población beneficiaria (20), el trabajo estimulante (17) y los valores y actitudes positivas (17).

La técnica utilizada permitió una aproximación a la realidad organizacional y a conocer cuáles factores psicosociales recobran importancia tanto positiva como negativamente para la salud ocupacional. Es importante señalar que tanto los FPR como los FPS emergidos con mayor frecuencia tienen correspondencia en diferentes áreas temáticas que evidencian: 1. las relaciones humanas entre compañeros remunerados y voluntarios, así como con beneficiarios; 2. la importancia de valores y actitudes que, por el lado salutogénico, se reflejan en un trabajo significativo y estimulante. Se evidencian así aspectos que reflejan la dinámica interactiva salutogénica y patógena que permitirán, conjuntamente con los integrantes de la OSC, el desarrollo de estrategias de intervención puntuales, dirigidas al bienestar, la salud y mejoras en la gestión de la organización.

A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS SOB A ABORDAGEM ERGOLÓGICA NOS MARCOS DO “NOVO ESPÍRITO DO CAPITALISMO”

*Admardo B. Gomes Júnior**
*Luciana Gelape dos Santos***
*Thamires Rodrigues Duarte****

Na história da cultura moderna ocidental, destaca-se a passagem de uma produção de acumulação do capital predominantemente industrial para um capitalismo que se alimenta do paradigma de consumo, próprio da contemporaneidade. Novas tecnologias de comunicação e informação (TIC'S); massificação de bens, produtos e serviços; flexibilização das relações de trabalho abrem caminhos para a emergência de novas formas de organização do capital em que a iniciativa e a autonomia relativas do trabalho entram em cena à custa de garantias materiais e psicológicas dos trabalhadores. A partir desse cenário, aponta-se o centro da argumentação que sustenta a análise crítica da crise do capitalismo, realizada por e na obra “O novo espírito do capitalismo”, onde os autores examinam a natureza e a necessidade de existência de um espírito do capitalismo para sua própria manutenção, refletindo sobre as forças ideológicas que o constituem, bem como analisam os discursos da gestão dos anos 1970 a 1990. Sendo assim, neste trabalho, que indica achados de uma pesquisa bibliográfica, propomos uma leitura crítica das práticas de gestão propostas por manuais de Gestão de Recursos Humanos, a partir da noção ergológica de atividade e das contribuições de Boltanski & Chiapello (2009) por meio dos dois conceitos principais de sua obra: crítica e capitalismo. Buscamos, dessa forma, problematizar as orientações prescritivas presentes nesses manuais, tencionando-as com o campo conceitual oriundo ergologia e com a leitura da obra supracitada. Os resultados apontam para o caráter prescritivo das principais práticas que compõem a gestão dos recursos humanos dentro do conjunto de processos em interação que visam a aquisição dos recursos humanos, sua alocação dentro da estrutura da organização, sua utilização, sua preservação, seu desenvolvimento e sua avaliação em um quadro planejado de necessidades no panorama do capitalismo que incide, de uma maneira própria da sua forma contemporânea, nas práticas de gestão e conseqüentemente, no mundo do trabalho. Nessa análise demarca-se o olhar da ergologia, que toma o

* Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil. admardo.jr@gmail.com

** Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil. lugelape@uol.com.br

*** Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil. thamires.sociais12357@gmail.com

trabalho em sua dimensão de atividade, ou seja, busca explicitar, com os conceitos que lhe são próprios, não apenas, as normas que antecedem o trabalho (entre elas a prescrição do trabalho / tarefa), mas, também e, sobretudo, toda uma dimensão das renormalizações empreendidas pelos trabalhadores para cumprir com o que lhe é prescrito fazer. Com esta concepção ergológica de trabalho concluímos demonstrando não só os limites da dimensão normativa das práticas de gestão de pessoas, mas também levantando questões à abordagem ergológica em termos de formas mais emancipatórias de gestão com as pessoas nas organizações na busca de superar as críticas de Boltanski & Chiapello (2009).

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO
EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA NO ÂMBITO DO JUDICIÁRIO:
UM ESTUDO QUANTITATIVO**

*Adriana Machado Pooli**

*Loren Aita Riss***

*Janine Kieling****

O Assédio Moral se configura como uma violência psicológica com práticas persuasivas. Evidencia-se a forma sistemática de atitudes hostis, de caráter processual, devendo-se considerar sua avaliação, repetição e duração de ações agressivas para com o sujeito. Os servidores públicos aparecem em pesquisas como um dos grupos mais propícios a práticas de Assédio Moral, devido à particularidades da administração pública. O fenômeno, neste âmbito, não se relaciona ao lucro, mas a disputas pelo poder. Compreende-se que, no cenário público, alguns fatores contribuem de maneira mais sólida para a efetivação dessas práticas agressivas, tais como: estabilidade no trabalho, rigidez hierárquica, tipo de liderança/gestão, relações socioprofissionais insatisfatórias, conflitos relacionados à função desempenhada. Diante desse contexto, a prática do Assédio Moral pode persistir durante muito tempo e a forma perversa que assume produz danos severos à saúde física e psíquica dos servidores-alvo dessa violência. Pretendeu-se com esse estudo verificar como se caracteriza e quais as consequências do assédio moral em uma organização pública integrante do Poder Judiciário brasileiro. Trata-se de um estudo com delineamento quantitativo, transversal, de caráter descritivo e correlacional. Participaram do referido estudo 154 servidores públicos, que

* Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil. amachadopooli@gmail.com

** Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil. lorenaitariss@gmail.com

*** Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil. janinekm@unisinos.br

responderam o instrumento de pesquisa via *online* ou material impresso. A coleta dos dados ocorreu mediante de questionário biossociodemográfico e laboral e do Questionário de Atos Negativos (QAN). Os dados foram analisados por meio de testes estatísticos e as questões abertas do questionário foram submetidas à análise de conteúdo quantitativa segundo Bardin. Fez parte também do processo de análise do material a presença de dois juízes, com o objetivo de garantir confiabilidade à construção das categorias analisadas. Os resultados apontaram que 37% dos participantes foram vítimas de assédio moral no trabalho. O predomínio foi o assédio vertical-descendente, apresentando-se como o ato negativo em maior destaque a exposição de uma carga excessiva de trabalho, havendo danos sociais e psicológicos à saúde dos servidores públicos investigados, tais como: depressão, ansiedade, nervosismo, irritabilidade, angústia, crises de choro, insônia, problemas digestivos e tensão muscular. Não se encontrou associação entre o assédio moral em relação às variáveis sexo/gênero, etnia, religião, orientação sexual e escolaridade. Verificou-se que os atos hostis são naturalizados e provenientes da marcante hierarquia, do tipo autoritário de liderança, da pressão por resultados e do abuso de poder. Constatou-se que, para além do assédio interpessoal, a violência psicológica em questão é inerente às formas em que está organizado e é gerido o trabalho na atualidade, caracterizado por imposição de metas e cobrança de resultados. Diante das repercussões negativas nas relações socioprofissionais e dos agravos à saúde, mostram-se necessárias intervenções multidimensionais voltadas para essa problemática, bem como visando à prevenção e à promoção de saúde no âmbito estudado do poder judiciário.

**CRIATIVIDADE NO TRABALHO:
ESTUDO E CARACTERIZAÇÃO DAS PUBLICAÇÕES CIENTÍFICAS
BRASILEIRAS SOBRE O TEMA**

*Amanda I. N. Scapini**, *Thais Cristine Farsen***
*Samara M. Furlanetto****, *Narbal Silva*****

A criatividade é entendida como um ato, ideia ou produto que modifica um domínio existente, ou como a capacidade de reconhecer ideias novas e originais e explorá-las. Trata-se de um fenômeno complexo, capaz de

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. amandascapini@gmail.com

** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. thais.farsen@gmail.com

*** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. samara.furlanetto@gmail.com

**** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. narbal.silva@globo.com; narbal@cfh.ufsc.br

interagir com elementos pessoais, como a personalidade, e ambientais, como a cultura. Nos contextos de trabalho, a criatividade é expressa pela geração de ideias e soluções para serviços e/ou produtos, constituindo um elemento indispensável para a inovação e o alcance da vantagem competitiva. Este trabalho apresenta uma caracterização da produção científica nacional sobre criatividade no trabalho no período de 2006 a 2016. Trata-se de um estudo teórico que teve como objetivo ampliar a compreensão sobre o fenômeno e contribuir para o avanço científico na área de Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT), e fornecer subsídios que auxiliem pesquisadores, gestores e outros profissionais interessados no tema. A elaboração do trabalho pautou-se em uma busca sistemática de literatura, realizada no Portal de Periódicos CAPES. Essa busca foi realizada com base em critérios tais como: ser de periódico revisado por pares, ter como assunto a criatividade no trabalho, e ter sido produzido por autores nacionais. Foram resgatados 85 artigos, sendo que após a leitura dos títulos, resumos e palavras-chave foram excluídos os que não se relacionavam a POT. Feita essa exclusão foram mantidos 11 artigos que foram lidos na íntegra e analisados conforme parâmetros bibliométricos em uma planilha do Microsoft Excel. Os resultados evidenciam que as publicações sobre o tema foram expressivas entre os anos de 2012 a 2015, constituindo 72,2% da amostra. No que diz respeito às áreas de conhecimento, 81,8% dos artigos foram publicados em revistas de administração, 9,1% de enfermagem e 9,1% de educação. Referente à qualidade dos periódicos, nenhum dos artigos analisados foi publicado em revistas de Qualis A1, de modo que 18% da amostra advém de revistas com Qualis A2 e 81,8% dela situa-se entre os Qualis B1, B2 e B3. Já com relação aos aspectos teóricos e conceituais, apenas 18% dos artigos apresentaram concepções históricas ou etimológicas de criatividade, e 43,5% não definiram conceitualmente tal termo. Todos os artigos abordaram paralelamente o construto inovação, sendo que 55% deles apresentam a criatividade como um antecedente da inovação e 9,1% entendem-nas como sinônimos. A maioria (72,2%) das pesquisas analisadas é empírica. Conclui-se que há necessidade de mais estudos teóricos sobre o tema, ao considerar, por um lado, a convergência epistemológica, dado que 100% dos artigos trabalham criatividade numa perspectiva construcionista social, e, por outro, a falta de consenso e a contradição entre os autores na definição do fenômeno. Acredita-se que o presente trabalho caracteriza a produção científica recente sobre criatividade no trabalho e abre possibilidades para o desenvolvimento de pesquisas que visem suprir as lacunas encontradas.

CONDICIONES LABORALES, DETERIORO FÍSICO Y PSICOLÓGICO DE LOS POLICÍAS EN MÉXICO

*Ana Luisa Requejo Villanueva**

La salud mental ocupacional según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) conceptualiza la salud ocupacional como: “La rama de la salud pública que busca mantener el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; protegerlos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. El buen estado de salud es un derecho humano básico”.

Estudios realizados por universidades en Estados Unidos y otros países advierten que los excesos en el horario de trabajo originan alteraciones del ritmo circadiano, de sueño, salud, rendimiento, disminución del estado de alerta, falta de atención visual, reacciones lentas, carencia en medidas de seguridad y generación de accidentes de trabajo y lesiones entre policías. La presente reflexión gira en torno a la violencia experimentada social y laboralmente en policías mexicanos quienes a partir del 2008, 71% del personal de seguridad pública tenía algún padecimiento que afectaba su salud, buena parte de las incapacidades por enfermedad de policías en México son los males cardiovasculares y diabetes derivados de hábitos relacionados con las jornadas excesivas de trabajo y mala alimentación (Azaola 2006). Y otras de tipo músculo esqueléticas ante la necesidad de cargar permanentemente 7 kg de peso en equipo.

Los problemas psicológicos derivados del estrés por laborar en un medio ambiente violento, peligroso y que pone en riesgo su vida constantemente, generando factores que favorecen la aparición de sintomatología como: ansiedad, angustia, pesadillas, impacto cardiaco, tristeza, coraje, impotencia, sentimiento de culpa y miedo; en su lado más severo paranoias y delirios de persecución ante las adversas condiciones con las que deben enfrentar no sólo a la delincuencia común, sino al crimen organizado (Krutz, 2009).

En relación a psicopatología de origen laboral, los estudios referentes a enfermedades mentales relacionadas con la violencia en policías, demuestran el deterioro del trabajador en el desempeño de su trabajo (Violanti 2008; Ferrando, 2009; Sas, 2009), afectando mentalmente a su salud. Sin embargo,

* Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. psic.reva@gmail.com

los sucesos dolorosos para la conciencia, permanecen guardados o negados en el inconsciente y ellos no se perciben como enfermos psicológicamente hablando.

Es un hecho reconocido, aún por las propias autoridades, que tanto las condiciones laborales como las retribuciones salariales de las y los policías en México, están lejos de ser los necesarios y suficientes para garantizar una vida digna para el trabajador y su familia. Así mismo, tenemos que hacer referencia a que en la actualidad, la imagen de los policías está fuertemente estigmatizada, con razón o sin ella. Que estos individuos puedan reintegrarse totalmente a la sociedad, luego de haber sido policías, obtener un trabajo diferente, y una existencia más digna, es casi un “milagro” (Arellano, 2008).

Referencias

- Arellano Trejo, Efrén (2008), *Instituciones policiales: situación y perspectivas de reforma*. Documento de Trabajo núm. 58, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Cámara de Diputados.
- Azaola Garrido, Elena y Miguel Ángel Ruiz Torres (2006), *Investigadores de papel. Poder y derechos humanos entre la Policía Judicial de la Ciudad de México*.
- Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (2009), *Informe especial sobre los derechos humanos de las y los agentes de las corporaciones de policía de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal*.
- Ferrando R. Muere un jinete de la Policía Nacional tras caerse en una exhibición en Casa de Campo. *Levante*. 03 de agosto de 2008 (5 de julio 2010) Disponible en www.levante-emv.com/...noicia.jsp?...Policía-España. 13.
- Incháustegui Romero, Teresa (2009), *Introducción. Crimen, Castigo y Género* (María Eugenia Suárez de Garay, Coordinadora). Instituto Municipal de las Mujeres de Guadalajara. Instituto Ciudadano de Estudios sobre la Inseguridad (2010).
- Para profesionalizar a nuestras policías*. Informe Estado de la Fuerza Policial, presentado en la Comparecencia del Secretario de Seguridad Pública Federal, Genaro García Luna, en la Comisión Permanente de la LXI Legislatura del Congreso de la Unión, enero 2010.
- Krutz D. El policía suicida. *Milenio*. 2009 (7 de junio de 2010) Disponible en www.Elpoliciasuicida/blog.milenio.com 22.
- López Portillo Vargas, Ernesto (2009), *Policía y transparencia: más allá del acceso a la información*. Secretaría de Seguridad Pública Federal (2010). Cuarto Informe de Gobierno.
- Sas LA. Policías sufren de depresión, estrés delirio de persecución, La PNC atiende a 200 pacientes en el área de psicología. *El periódico Guatemala*, domingo 15 de febrero de 2009 (25 de dic. 2011). Disponible en www.elperiodico.com.gt/es/20090215/pais/91011 36.

Suarez de Garay, María Eugenia (2009), 'Policía, delito e inseguridad. Reflexiones desde el lente del género.' *Crimen, Castigo y Género* (María Eugenia Suárez de Garay, Coordinadora). Instituto Municipal de las Mujeres de Guadalajara.

Violanti, J. Researchers investigate impact of stress on police officer's phy. *Buffalo education*. 25 de sep. 2008 (9 de marzo 2009). Disponible en www.buffalo.edu/news/9660.

FACTORES RESILIENTES EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA VINCULADAS LABORALMENTE EN COLOMBIA

Ana Milena Martínez Rozo*
Ana Fernanda Uribe Rodríguez**

Introducción

Las personas con discapacidad cuentan con fortalezas para sobrellevar su condición y alcanzar el éxito en sus distintas áreas de desempeño. Este logro se asocia con lo que en psicología se conoce como resiliencia. La resiliencia se le ha definido como la capacidad de una persona para asumir y superar las adversidades que ocurren en su vida incluyendo factores ambientales y personales (Saavedra & Villalta, 2008; Martínez, Uribe y Velásquez, 2014). Dentro de las variables que se han identificado como facilitadoras de procesos resilientes se ha encontrado el apoyo social que recibe la persona, los aspectos socio-demográficos, el tipo de discapacidad presentada, así como el propio estilo de afrontamiento de su situación personal.

Método

Participaron 119 personas con discapacidad física que se encontraban vinculados laboralmente, de instituciones públicas y privadas de los departamentos de Antioquia, Boyacá, Cundinamarca, Huila, Santander y Quindío. Para la evaluación de las características de resiliencia se aplicó la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young adaptada por Novella en el 2002; consta de 25 ítems. Se realizó contacto con las instituciones para presentar el proyecto de investigación, el cual fue aprobado y con previa autorización se realizó la aplicación de los cuestionarios. Los datos obtenidos en la prueba de resiliencia fueron analizados por medio del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), versión 19, se hallaron las frecuencias

* Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia. anamilena.martinez@upb.edu.co

** Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia. anafernanda.uribe@upb.edu.co

y porcentajes para los datos sociodemográficos y la caracterización de la discapacidad; también se utilizó para determinar la media de las características resilientes y la respetiva distribución típica (DT).

Resultados

El 78,5% eran de sexo masculino y el 19,8% femenino, la edad promedio de los trabajadores es de 41,29 años, con una desviación estándar de 10,207. Las características de competencia personal y aceptación de uno mismo y de la vida; se evidenciaron en un 99,2% encontrando que la personas con discapacidad física vinculadas laboralmente en Colombia presentan un 99,2% de características resilientes.

Discusión

La personas evaluadas, poseen competencias encaminadas a hacer frente a cualquier situación que se les presente y sea imprevista, pues han desarrollado experiencias de poder por las situaciones adversas que han sufrido previamente y de las cuales han salido triunfantes, por otra parte, presentan la aceptación de sí mismo y de las circunstancias adversas que han tenido que afrontar en la vida, en este caso una discapacidad física.

Referencias

- Martínez-Rozo, A.M., Uribe- Rodríguez, A.F., & Velázquez-González, H.J. (2014). La discapacidad y su estado actual en la legislación Colombiana. *Duazary*, 12(1), 49-58.
- Saavedra, E. & Villalta, M. (2008). Estudio comparativo en resiliencia con sujetos discapacitados motores. *Revista Investigaciones en Educación*, 8, 81-90.

FACTORES PSICOSOCIALES DEL TRABAJO, ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORAS DOMÉSTICAS DE GUERRERO (MÉXICO) Y CALIFORNIA (ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA)

*Anayeli Adame Tapia**

Introducción

El trabajo doméstico es necesario para el funcionamiento del hogar y representa una parte importante de la fuerza laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009) el número de trabajadoras domésticas

* Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. yeli_aat@hotmail.com. anayeli.adame-tapia@uaem.edu.mx

en el mundo ha aumentado a más de 100 millones, de los cuales cerca de 14 millones son mujeres latinoamericanas y se proyecta que esta tendencia seguirá aumentando en el futuro.

Probablemente son pocos los estudios que priorizan el análisis de lo que sucede al interior de los hogares donde se contratan trabajadoras de servicio doméstico (Gorban, 2012). Se considera importante identificar las condiciones del trabajo que propician un ambiente agradable y las que propician un ambiente de desagrado y estrés para las trabajadoras, estas condiciones se han llamado factores psicosociales del trabajo, Juárez y Camacho (2011) los definen como: “estresores derivados de las condiciones de trabajo que influyen en el proceso salud-enfermedad de forma positiva o negativa” (p. 204). Por otro lado, Lazarus y Folkman (1986) definen el estrés como: “una relación particular entre el individuo y el entorno, que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (p.43). Muñoz (1990) define la satisfacción laboral como: “el sentimiento positivo o de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro de una organización que le resulta atractiva y así percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas” (p. 76).

Objetivos

1) Identificar los factores psicosociales con mayor prevalencia en las trabajadoras de Guerrero y California. 2) Relacionar los factores psicosociales, el estrés y la satisfacción laboral en trabajadoras domésticas de Guerrero y California. 3) Comparar los resultados obtenidos entre las participantes de Guerrero y California.

Método

Será un estudio mixto. Cuantitativo: comparativo, correlacional, con un diseño transeccional y ex post facto. Cualitativo: análisis deductivo basado en la teoría fundamentada. Muestreo: no probabilístico, por conveniencia y bola de nieve. Para la recolección de datos cuantitativos se espera contar con la participación de 60 trabajadoras domésticas mexicanas, 30 que estén laborando en California y 30 en Guerrero. De esas 60 trabajadoras se pretende entrevistar a 4 trabajadoras de California y 4 de Guerrero y realizar 2 historias laborales en cada Estado. Instrumentos: Cuestionario de identificación, de factores psicosociales del trabajo, escala de estrés percibido (EEP14), satisfacción laboral (S21/26), entrevistas semiestructuradas e historias laborales.

Resultados

Para obtener los resultados se utilizarán las siguientes herramientas: Cuantitativo: Estadísticos descriptivos, revisión de confiabilidad de los instrumentos, correlaciones de cada variable, comparación de muestras y análisis de regresión lineal. Cualitativo: Análisis basado en la teoría fundamentada. Se espera encontrar elevados índices de estrés laboral y también de satisfacción laboral, se pretende identificar los factores psicosociales que los generan, a través de la indagación cualitativa, para así poder integrar ambos resultados.

Conclusiones y discusión

La primera limitante ha sido no contar con instrumentos adecuados para evaluar las variables del estudio de acuerdo a las características particulares del trabajo doméstico. Se está diseñando un instrumento para evaluar factores psicosociales del trabajo y se han modificado dos instrumentos para medir estrés y satisfacción laboral. Se pretende explicar algunos aspectos que hasta el momento no se consideran para dar pie al desarrollo de medidas preventivas en beneficio de la salud y calidad de vida de las trabajadoras domésticas mexicanas.

LA SALUD EN EL TRABAJO: DISEÑO DEL TRABAJO Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EQUIPOS

*Andrés Muñoz Alvis**
*Milton José Zambrano Curcio***
*Jean David Polo-Vargas****
*Franca Melina Monachello*****

El comprender la posible relación que existe entre el diseño del trabajo, los equipos de trabajo y la gestión del conocimiento es fundamental para desarrollar mejores resultados laborales. Para indagar acerca de esta relación, hay que tener en cuenta al diseño del trabajo (DT), que es definido por Morgeson y Humphrey (2008) como el estudio, creación y modificación de la composición, contenido, estructura y medio ambiente dentro de cada rol de trabajo. También esto comprende ¿quién hace el trabajo? ¿Cómo son las actividades dentro del trabajo? ¿Cuáles son sus implicaciones para la mejora de la salud mental? La interrelación de diferentes elementos del trabajo, la

* Universidad del Norte, Colombia. aalvis@uninorte.edu.co

** Universidad del Norte, Colombia. curciom@uninorte.edu.co

*** Universidad del Norte, Colombia. pjean@uninorte.edu.co - jean.david.polo@gmail.com

**** Joven Investigador COLCIENCIAS. Universidad del Norte, Colombia. monachellof@uninorte.edu.co

interacción del trabajo y la promulgación del rol en el contexto de la tarea, social, físico y organizacional.

Del mismo modo, es importante identificar los aspectos del DT que pueden influir en la eficacia de los equipos de trabajadores, para analizar esta última es importante tener en cuenta lo mencionado por Gil, Rico y Sánchez-Manzanares (2008) que establecen una postura acerca del análisis de la eficacia de los equipos que se ha venido realizando de forma general a partir del modelo *Input-Procesos-Output*. Este modelo identifica la composición, la estructura y los procesos de los equipos como los antecedentes clave de la eficacia del equipo. Asimismo, el modelo señala que los factores organizacionales y situacionales influyen en la estructura del equipo como un todo, afectando a las demás variables (*input, proceso, output*).

Por su parte, la interacción entre los miembros de los equipos de trabajo forma parte esencial del proceso de gestión del conocimiento, el cual es definido por Nonaka y Takeuchi (1995) como un ciclo dentro de la gestión del conocimiento, este ciclo tiene el propósito de convertir el conocimiento tácito en conocimiento explícito y viceversa. Ahora bien, definiendo conocimiento tácito como inarticulado y sujeto a los sentidos, por ejemplo, las habilidades de movimiento, las experiencias físicas y la intuición; en cambio el explícito es definido como conocimiento consciente, expresable en palabras y susceptible a ser capturado en escritos, la resolución de ecuaciones diferenciales es un ejemplo de este tipo de conocimiento. En consecuencia, a lo anterior, la propuesta de investigación aborda la necesidad de trabajar modelos saludables (Salanova, Martínez y Llorens, 2008) en donde se logre que, a partir del DT, se gestionen procesos de desarrollo y mejoramiento basados en aprendizaje organizacional, llevando a la innovación.

Método

El método del estudio es una investigación bibliográfica (Perestelo-Pérez, 2013), la cual puntualizó en construir un modelo teórico que parta del DT y desarrolle la gestión del conocimiento y llegue a la innovación.

Palabras clave: Diseño del trabajo, equipos de trabajo, gestión del conocimiento, salud mental de los trabajadores.

Resultados

Entre los principales resultados se destaca que el DT puede predecir tanto el manejo de equipos eficaces cuanto, de manera formal, los procesos de gestión del conocimiento. Las empresas que son capaces de gestionar conocimiento y mejorar la eficacia, como parte de su cultura, permiten que existan empleados saludables y la innovación.

Conclusiones y discusión

Esto tiene un impacto en la salud mental de las personas porque apoya la autonomía y el apoyo social y estas variables han demostrado ayudar al bienestar de los trabajadores (Vivaldi y Barra, 2012).

Referencias

- Gil, F., Rico, R., & Sánchez-Manzanares, M. (2008). Eficacia de equipos de trabajo. *Papeles Del Psicólogo*, 29, 25–31.
- Morgeson, F; Humphrey, S. (2008). Job and team design: Toward a more integrative conceptualization of work design. *Research in personnel and human resource management*. 27, 39-91.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. New York: Oxford University Press.
- Perestelo-Pérez, Lilisbeth; (2013). Standards on how to develop and report systematic reviews in Psychology and Health. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 13 (1), p.p 49-57.
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2008). La Psicología de la Salud ocupacional positiva. *Infocop N°*, 38, 32-40.
- Vivaldi, F & Barra, E. (2012). Bienestar Psicológico, Apoyo Social Percibido y Percepción de Salud en Adultos Mayores. *Terapia psicológica*, Vol. 30, N° 2, 23-29.

SIGNIFICADOS DE FELICIDADE EM PESQUISAS ORIENTADAS PELA PSICOLOGIA POSITIVA NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO

Andresa Darosci Silva Ribeiro*
Narbal Silva**

Introdução

O interesse nas pesquisas que visam o pólo positivo tem crescido nas últimas décadas, mesmo que os fatores que atuam de forma negativa sejam recorrentes com ênfase sobre os aspectos de patologias (Rebolo & Bueno, 2014). No ano de 1998, Martin Seligman assumiu a presidência da American Psychological Association, sendo um marco dos estudos em psicologia positiva, por meio de descobertas, por exemplo, a respeito da felicidade (Seligman, 2011). A felicidade é um dos pilares básicos da psicologia positiva.

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. andresa.darosci@gmail.com

** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. narbal.silva@globol.com; narbal@cfh.ufsc.br

Ao longo da história filósofos como Aristóteles consideraram a felicidade o bem mais elevado e a maior motivação para a ação humana (Diener, 1984). Na atualidade, tem prevalecido a ideia de que a felicidade é socialmente construída e orientada tanto por bases hedônicas, quanto eudamônicas, ou seja, se caracteriza por experiências recorrentes de prazer e de propósito na trajetória de vida (Dolan, 2015). O que se pode evidenciar são múltiplas definições para o termo felicidade e o objetivo central deste trabalho é o de verificar na literatura os significados que são conferidos ao conceito nas pesquisas existentes sobre felicidade a partir da área de conhecimento da Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho.

Método

Foram analisadas publicações científicas, de origem nacional e internacional, utilizando os descritores “Psicologia Positiva no Trabalho”, “Felicidade no Trabalho”, “Happiness at work” e “Positive Psychology at work” nas Bases de Dados Scielo, Lilacs e Pepsic em 2015 e foram identificados artigos para análise de conteúdos relacionados à psicologia positiva nas organizações e no trabalho. A análise desse material resultou na apresentação das similaridades e diferenciações entre os termos o que permitiu realizar alguns apontamentos. Resultados: Dos artigos analisados apenas dois conceituam felicidade como sendo diferente de bem-estar, pois, a maioria utilizou o bem-estar subjetivo como sinônimo de felicidade. Os pressupostos ontológicos, epistemológicos, ideológicos e metodológicos não são claros o que pode acarretar na confusão conceitual na tentativa de compreender, o que possa ser, a felicidade no mundo do trabalho. A maioria utilizou método quantitativo e isso aponta a necessidade de se avançar as pesquisas qualitativas.

Conclusões e Discussões

A construção do fenômeno Felicidade no Trabalho representa enorme desafio para os psicólogos interessados na compreensão do que significa ser feliz no trabalho. Contudo, ainda são poucos os estudos brasileiros onde são estudados e testados, conceitos pertinentes a subárea de conhecimento da Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho, pois se pode evidenciar que das publicações identificadas entre 2004 a 2014, foram encontrados apenas 14 artigos científicos brasileiros. Tal escassez representa, em princípio, limitação, ao mesmo tempo, se reveste de oportunidade potencial para o desenvolvimento de pesquisas, com o intuito de descobrir novas e positivas perspectivas de vida, para todos os interessados na vida organizacional.

ENGAJAMENTO NO TRABALHO DE PROFESSORES DO ENSINO PRIVADO: UM ESTUDO QUANTITATIVO

Anelise Schaurich dos Santos*

Janine Kieling Monteiro**

O engajamento no trabalho é um estado positivo, persistente e afetivo-cognitivo da mente gerado pelo trabalho, no qual há investimento de energia em atividades com as quais o trabalhador se realiza profissionalmente e consegue lidar com as dificuldades, obtendo êxito nas tarefas de forma a se identificar com isso e sentir prazer. Estar engajado no trabalho significa investir esforço e energia em atividades profissionais que têm um propósito relevante para o trabalhador. Sabe-se que a vivência de emoções positivas, como o engajamento no trabalho, costuma ser mais difícil em atividades profissionais em que o desgaste psicológico é maior, o que seguidamente acontece na profissão docente. A maioria dos professores exerce suas atividades em contextos adversos nos âmbitos administrativo, ergonômico, financeiro e social. Diante dessa realidade, é importante conhecer quais aspectos ajudam a promover o engajamento no trabalho em educadores. O objetivo deste trabalho é investigar quais são os preditores sociodemográficos, laborais e de saúde mental do engajamento no trabalho em professores da rede de ensino privada do Rio Grande do Sul, Brasil. Participaram desse estudo 740 professores do ensino infantil (7,6%), fundamental (17,9%), médio (13,1%) e superior (61,3%) provenientes de instituições particulares do estado. A maioria era do sexo feminino (70,1%) e as idades variaram entre 18 e 72 anos ($m = 43,46$; $DP = 11,08$). Os participantes responderam cinco instrumentos disponibilizados online: Questionário Sociodemográfico e Laboral, Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho, Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho, *Mental Health Continuum – Short Form* e *Self-Reporting Questionnaire-20*. Os dados foram analisados por meio da análise de regressão linear múltipla a partir do método *Stepwise Backward*. O engajamento no trabalho foi testado como variável dependente e as características sociodemográficas e laborais, as dimensões relacionadas ao contexto de trabalho (condições de trabalho, organização do trabalho e relações socioprofissionais), a saúde mental positiva e os distúrbios psiquiátricos menores como variáveis explicativas. Os resultados indicaram que cinco variáveis foram incluídas de forma significativa no modelo de explicação do engajamento

* Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil. anelise_ssantos@hotmail.com

** Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil. janinekm@unisinos.br

no trabalho. São elas: saúde mental positiva, relações socioprofissionais, distúrbios psiquiátricos menores, condições de trabalho e renda mensal. A variância compreendida foi de 0,464, indicando que os cinco fatores que entraram no modelo explicam aproximadamente 46% do aumento do engajamento no grupo estudado. O resultado indicou que ter mais saúde mental positiva e maior renda, relações e condições de trabalho mais satisfatórias, juntamente com menor sintomatologia de distúrbios psiquiátricos menores explicam 46% da propensão para ter engajamento no trabalho nos professores da rede privada de ensino do Rio Grande do Sul. Esses achados podem auxiliar no planejamento de futuras intervenções voltadas à saúde mental no trabalho dos docentes.

Palavras-chave: engajamento no trabalho, profissão docente, setor privado.

**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN CONDUCTORES
DEL SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPORTE PÚBLICO
DE SAN JUAN DE PASTO**

Christan Zambrano^{}, Sonia Maritza Matabanchoy^{**}
Claudia Fernanda Bastidas Jurado^{***}, Hernán, Alberto Figueroa Chaves^{****}
Wilson Redín Gonzales Limas^{*****}*

El Sistema Estratégico de Transporte Público de San Juan de Pasto (SETP) conformado por cuatro empresas, ha prestado durante 60 años el servicio de transporte proporcionando seguridad y bienestar para el usuario. En la actualidad el SETP se está reorganizando a través de un proceso de estructuración técnica, legal y financiera, que se evidencia en la conformación de la Unión Temporal Ciudad Sorpresa (UT).

A partir de ello la UT Ciudad Sorpresa se interesa por el desarrollo integral del talento humano de la organización, centrándose en las condiciones de trabajo de los conductores, referidas a la jornada laboral de 16 horas y condiciones del puesto de trabajo que producen cansancio visual, dolores musculares y de articulaciones; generando estrés y agresión, lo que incide negativamente en la Calidad de Vida Laboral (CVL)¹, entendida como la sensación de bienestar físico, psicológico y social que experimenta una persona en su lugar de trabajo².

* Universidad de Nariño, Colombia.

** Universidad de Nariño. somapsicologa@yahoo.es

*** Universidad de Nariño, Colombia. clauferbasju@gmail.com

**** Universidad de Nariño, Colombia. hrnn9508@gmail.com

***** Universidad de Nariño, Colombia. wilson9449@gmail.com

Por ello se planteó como objetivo de la investigación caracterizar la CVL con conductores de la UT, para ello se construyó la Escala de Calidad de Vida Laboral en el Sector Transporte, a partir de la dimensión objetiva y subjetiva de la CVL empleando categorías como salud laboral (condiciones de salud, estilos de vida y tiempo libre); bienestar laboral (relaciones laborales, familia y clima organizacional) y percepción del trabajo (satisfacción laboral y atención al usuario).

En este sentido el presente estudio aporta a la psicología de las organizaciones y el trabajo en tanto que brinda conocimientos de la CVL en el sector y se ahí las posibles intervenciones que se puedan desarrollar.

Metodología

Esta investigación se desarrolló desde el paradigma cuantitativo, es de tipo descriptivo transversal.

Resultados

En la población de conductores existe una actitud muy favorable hacia la categoría de salud laboral con 97.7%. Además, es posible identificar una actitud muy favorable en las subcategorías de condiciones de salud, estilos de vida y tiempo libre. Por el contrario, se encuentra una actitud muy desfavorable en la subcategoría de condiciones de trabajo.

En la categoría bienestar laboral se encuentra una actitud muy favorable representada con 99.4%. Además, se identifica una actitud muy favorable en las subcategorías de relaciones laborales, familia y clima organizacional.

Finalmente, en percepción del trabajo se encuentra una actitud muy favorable representada con 98.9%. Además, es posible identificar una actitud muy favorable en las subcategorías de satisfacción laboral y atención al usuario.

Conclusiones y discusión

Los resultados de la escala de CVL construida para el SETP permiten identificar factores propios del cargo que afectan de forma determinante la CVL de la población de conductores. A partir de ello el área de Gestión de Talento Humano construye programas de intervención como el de afrontamiento del estrés “Soy Saludable”.

Referencias

Córdoba, C., & Moreno, M. (2013). Instrumento para evaluar variables psicológicas y laborales en conductores de autobuses. *Reflexiones*, 92, 109-122. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/729/72927462008.pdf>

Ardila, R (2003). Psicología, de la biología a la cultura. Coordinación de Publicaciones. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/1314/2/01PREL01.pdf>

Oviedo, N; Sacanambuy, J; Matabanchoy, S; Zambrano, C. (2016). Percepción de conductores de Transporte urbano, sobre calidad de vida laboral. Rev. Univ. Salud. 18 (3):432-446. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.22267/rus.161803.49>

**PROGRAMA DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS “SOY SALUDABLE”
CON CONDUCTORES DEL SISTEMA ESTRATÉGICO DE
TRANSPORTE PUBLICO DE SAN JUAN DE PASTO**

*Christian A. Zambrano **, *Sonia Maritza Matabanchoy***

*Leónidas Ortiz****, *Edith Hernández*****

*Claudia Fernanda Bastidas Jurado******, *Hernán Alberto Figueroa Chaves******

*Wilson Redin Gonzales Limas******

El Sistema Estratégico de Transporte Público de San Juan de Pasto (SETP) conformado por cuatro empresas, ha prestado durante 60 años el servicio de transporte. Éste en la actualidad se ha reorganizado a través de la conformación de la Unión Temporal Ciudad Sorpresa (UT Ciudad Sorpresa), la cual se interesa por el desarrollo integral del talento humano, centrándose en las condiciones de trabajo de los conductores, referidas a la jornada laboral de 15 horas y condiciones del puesto de trabajo que producen cansancio visual, dolores musculares y de articulaciones generando estrés¹, lo que incide negativamente en la Calidad de Vida Laboral (CVL). Es así como Oviedo, Sacanambuy, Matabanchoy y Zambrano² con el objetivo de caracterizar la CVL en conductores, construyeron la Escala de Calidad de Vida Laboral en el Sector Transporte, encontrando que el 81% mostraron una actitud muy favorable a recibir información que contribuya a mejorar las condiciones de salud, igualmente el 59,6% indicó la necesidad de fortalecer las condiciones de trabajo para corregir factores que inciden negativamente en los niveles de estrés, entendido como la reacción producida cuando las demandas del ambiente son mayores a los recursos personales³.

* Universidad de Nariño, Colombia.

** Universidad de Nariño, Colombia. somapsicologa@yahoo.es

*** Universidad de Nariño, Colombia.

**** Universidad de Nariño, Colombia.

***** Universidad de Nariño, Colombia. clauferbasju@gmail.com

***** Universidad de Nariño, Colombia. hrnn9508@gmail.com

***** Universidad de Nariño, Colombia. wilson9449@gmail.com

En la población de conductores dicho estrés puede generar accidentalidad y enfermedades laborales, afectando la calidad de la prestación del servicio. Así, el área de Gestión de Talento Humano construye el programa “Soy Saludable” para brindar herramientas de afrontamiento del estrés que permita percibir un mayor control sobre la situación y solucionarla adecuadamente.

En este sentido la presente experiencia aporta a la psicología de las organizaciones y el trabajo en tanto que brinda herramientas y un método de afrontamiento del estrés en conductores, permitiendo fortalecer la CVL.

Metodología

La presente experiencia se divide en tres momentos; el primero, la construcción del programa “Soy Saludable” donde se tuvo en cuenta elementos teóricos y metodológicos del modelo de la psicología cognitiva comportamental. En un segundo momento se presenta la propuesta al nivel directivo de la UT Ciudad Sorpresa para su aprobación. En el tercer momento se desarrolla el programa soy saludable y se analiza e interpreta los resultados.

Resultados

Se encontró que el 94% de los conductores consideran que se cumplió adecuadamente con el objetivo del programa; el 93% piensan que se cumplió adecuadamente con la metodología de capacitaciones; el 88% creen que el desempeño de los psicólogos practicantes durante el desarrollo del programa fue adecuado y el 76% de los participantes lograron poner en práctica las herramientas brindadas en el programa.

Conclusiones y discusión

Los resultados del programa “Soy Saludable” indican que las herramientas brindadas fueron apropiadas por la población de conductores, quienes a través de estrategias de seguimiento practican con regularidad las técnicas aprendidas logrando fortalecer el manejo del estrés y la CVL.

Referencias

- Chen, S., Chang, J., Lin, M., Hou, M., Tsai, J., Hwang, S., & Chen, H. (2013). Association of Metabolic Syndrome and Albuminuria with Cardiovascular Risk in Occupational Drivers. *International Journal of Molecular Sciences*, 14(11), 21997–22010. Recuperado de <http://doi.org/10.3390/ijms141121997>
- Oviedo, N., Sacanambuy, J., Matabanchoy, S., & Zambrano, C. (2016). Percepción de conductores de Transporte urbano, sobre calidad de vida laboral. *Rev.*

Univ. Salud. 2016; 18 (3):432-446. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.22267/rus.161803.49>

Olivares, J., & Méndez, F. (1998). Técnicas de modificación de conducta. Técnicas de relajación y respiración. (27-63). Madrid, España: Editorial Biblioteca Nueva, S.L.

HACIA UN MODELO EXPLICATIVO DEL DESEMPEÑO SEGURO DE TRABAJADORES DEL SECTOR FORESTAL INDUSTRIAL

*Digna Constanza Sanhueza Cortéz**

*Raúl Ramírez Vielma***

Introducción

La seguridad es uno de los desafíos más importantes a los que se enfrentan las organizaciones actualmente. Tradicionalmente, se ha estudiado mediante indicadores de accidentabilidad, sin embargo, modelos recientes proponen estudiar comportamientos que permitan promover conductas seguras y prevenir eficazmente errores de seguridad. El desempeño seguro hace referencia a comportamientos de cumplimiento de normas y procedimientos de seguridad, y de participación en actividades que promuevan un trabajo seguro. Esta investigación estudia el rol del clima de seguridad grupal, apoyo social y autonomía del diseño del trabajo, y los rasgos de la personalidad conciencia y agradabilidad, en el desempeño seguro en sus dimensiones cumplimiento y participación en seguridad. El objetivo fue construir un modelo explicativo del desempeño seguro en trabajadores del sector forestal industrial, permitiendo sentar un precedente para la formulación de estrategias para la gestión de conductas seguras en los trabajadores.

Método

El diseño de esta investigación fue de carácter cuantitativo de tipo no experimental, transversal y correlacional-causal. Participaron 290 trabajadores que realizan labores operativas en plantas de remanufactura de dos localidades de la región del Bío Bío, Chile.

Se aplicó una prueba piloto con 13 participantes y se recolectaron los datos de manera individual y grupal. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Clima de Seguridad Grupal, el Work Design Questionnaire (WDQ), el NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI), y el Cuestionario de Desempeño Seguro.

* Universidad de Concepción, Chile. dignasanhueza@udec.cl

** Universidad de Concepción, Chile. rauramir@udec.cl

Se realizó un Análisis Correlacional para contrastar la hipótesis: Un mayor nivel de apoyo social, autonomía, conciencia, agradabilidad y clima de seguridad grupal, se relaciona con un mayor cumplimiento y participación en seguridad. Luego, se utilizó el método de Análisis de Ecuación Estructural (SEM) para contrastar la hipótesis: El clima de seguridad grupal, apoyo social, autonomía, conciencia y agradabilidad permiten explicar el desempeño seguro en sus dimensiones cumplimiento y participación en seguridad.

Resultados

El análisis de correlaciones demostró que el clima de seguridad grupal y la autonomía se relacionaron significativamente con el desempeño seguro en ambas dimensiones. Sin embargo, el apoyo social, la conciencia y la agradabilidad se relacionaron parcialmente con las dimensiones del desempeño seguro. El análisis de Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM) evidenció valores que dan cuenta del buen ajuste del modelo puesto a prueba.

Conclusiones y discusión

Considerando los resultados obtenidos, se puede concluir que los antecedentes individuales y contextuales evaluados permiten explicar el desempeño seguro en sus dimensiones cumplimiento y participación en seguridad.

Estos hallazgos entregan una contribución única a la literatura al integrar antecedentes individuales y contextuales del desempeño seguro, proporcionando evidencia que avala más de 30 años de investigación. Además, aporta antecedentes para el desarrollo de intervenciones individuales y contextuales que fomenten conductas seguras.

ENRIQUECIMIENTO BIDIRECCIONAL FAMILIA TRABAJO. INFLUENCIA DE VARIABLES PERSONALES Y ORGANIZACIONALES

*Cristina Navarro**
*Guillermo Yáber Oltra***

Introducción

La Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC); alude “al compromiso de las empresas para impulsar el liderazgo, la cultura y las políticas de flexibilidad que faciliten en sus organizaciones la integración de la vida

* Universidad Simón Bolívar, Venezuela.

** Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela. gyabero@gmail.com

laboral, familiar y personal de sus empleados” (Chinchilla & Jiménez, 2014, p. 50). Es por ello que el presente trabajo se propuso determinar la posible influencia que tienen la cantidad de políticas familiarmente responsables disfrutadas, el sexo, la edad, el estado civil, el número de cargas familiares, la antigüedad y el ajuste persona-organización sobre el enriquecimiento familia-trabajo y trabajo-familia en empleados de instituciones privadas del sector universitario, ubicadas en el Distrito Capital de la República Bolivariana de Venezuela.

Método

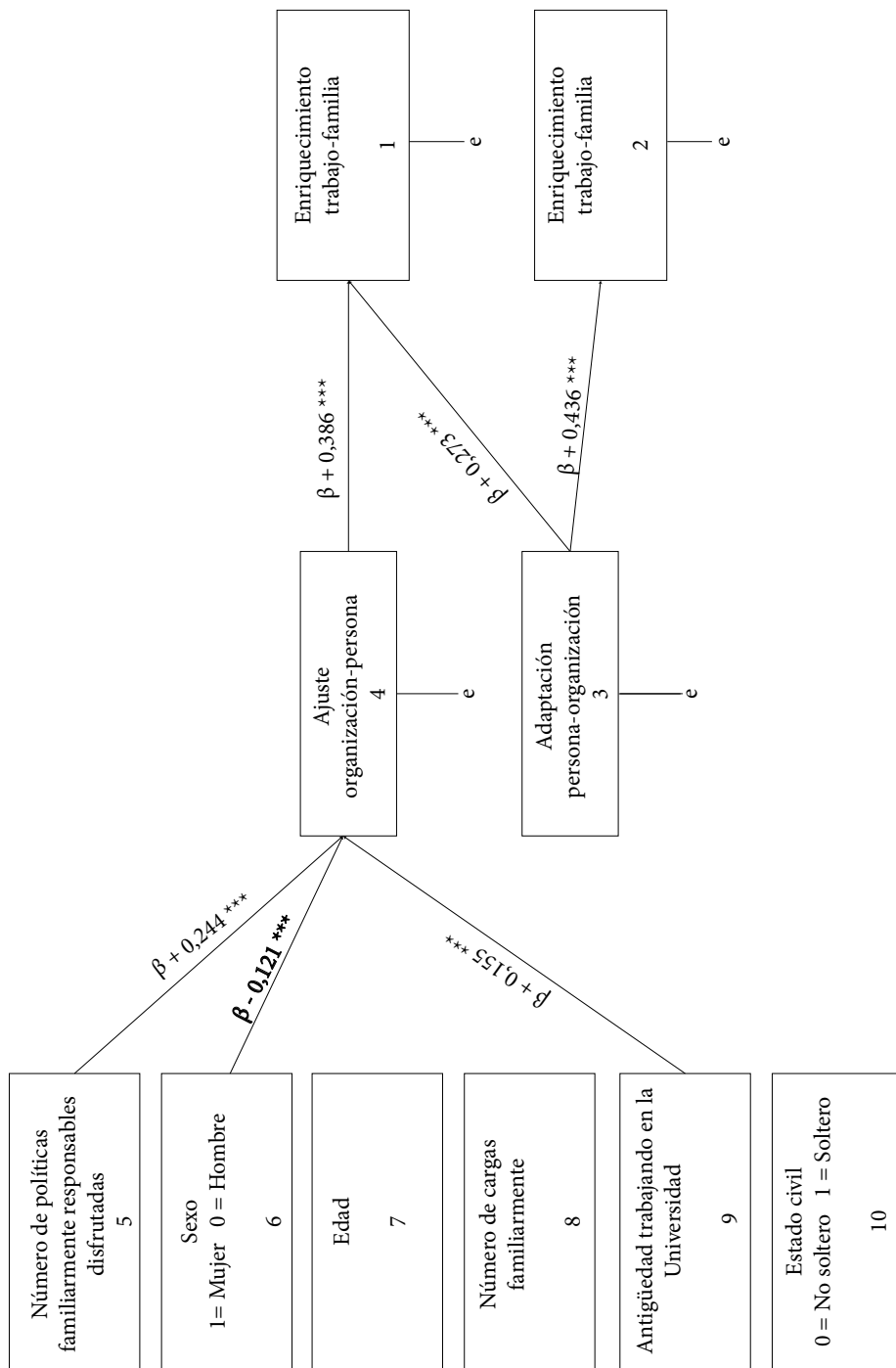
Doscientos sesenta y un (261) empleados (171 mujeres y 89 hombres), profesores y personal de apoyo, provenientes de tres universidades privadas de la zona metropolitana de Caracas en Venezuela, participaron voluntariamente en el estudio sobre el enriquecimiento familia-trabajo y trabajo-familia. Empleando un estudio observacional, en contexto de campo, con un diseño causal-comparativo se determinaron las posibles influencias de la cantidad de políticas familiarmente responsables disfrutadas por los empleados sobre el enriquecimiento. También se estudió la influencia de variables sociodemográficas y la adaptación persona-organización y el ajuste organización-persona. Los participantes también contestaron a un conjunto de reactivos sobre variables como sexo, edad, estado civil, número de cargas familiares y antigüedad en la universidad. Para el análisis de los datos se formuló un modelo de análisis de ruta donde las 4 variables endógenas bajo estudio fueron el enriquecimiento trabajo-familia, el enriquecimiento familia trabajo, adaptación persona organización y ajuste organización persona. Las 6 variables exógenas incluyeron: número de políticas familiarmente responsables disfrutadas, sexo, edad, estado civil, antigüedad en la universidad y número de cargas familiares.

Resultados

(Ver figura 1).

Conclusiones y discusión

Los resultados sugieren que a mayor nivel de ajuste subjetivo persona-organización, mayor enriquecimiento trabajo-familia. A mayor número de políticas familiarmente responsables disfrutadas por el empleado, mayor nivel subjetivo de ajuste organización-persona en dicha organización. Los hombres consiguen un mayor nivel de ajuste organización-persona que las mujeres. Hay un mayor nivel de ajuste subjetivo organización-persona cuando la antigüedad del empleado en dicha organización, es mayor.



*** = $p \leq 0,05$

Figura 1. Modelo de análisis de ruta resultante

Mientras mayor la adaptación persona-organización, mayor será el enriquecimiento trabajo-familia. Cuanto mayor la adaptación persona-organización, mayor será el enriquecimiento familia-trabajo. Las universidades contribuyen con la responsabilidad familiar corporativa asegurando que sus empleados conozcan y disfruten de políticas familiarmente responsables que contribuyan con su bienestar y salud.

Referencias

Chinchilla, N., & Jiménez, E. (2014). Responsabilidad Familiar Corporativa. *Harvard Deusto Business Review*, 48-59.

FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES EN DOCENTES DE COLEGIOS PÚBLICOS

*Edwin G. Luna**, *Sonia Maritza Matabanchoy***
*Christian A. Zambrano****, *Adriana Patricia Navarrete Acosta*****
*Anyi K. Pantoja******

Los factores psicosociales son inherentes a las condiciones propias de los individuos, los cuales pueden adquirir un carácter negativo, desequilibrando su relación con el trabajo y con el entorno, (Múnera, Sáenz & Cardona, 2013; Puentes et al. 2008). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), los define como las interacciones que existen, entre el trabajo, el medioambiente, la satisfacción, las condiciones de organización, así como también las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y su situación personal fuera del trabajo.

Botero (2012) refiere que la profesión docente está sujeta a diversos cambios que responden a las necesidades de los estudiantes, a la competitividad con la investigación, la innovación, y la administración estratégica. Dichos cambios se relacionan con la implementación de nuevas tecnologías, cambios curriculares, ajustes en las estructuras organizacionales y las modalidades de contratación, que conjuntamente con otras variables como la interacción con estudiantes, el ritmo de trabajo y el cumplimiento de sus funciones, entre otros, crean ambientes estresantes y generan riesgos psicosociales que afecta significativamente la vida del docente (Terán & Botero,

* Universidad de Nariño, Colombia.

** Universidad de Nariño, Colombia. somapsicologa@yahoo.es

*** Universidad de Nariño, Colombia.

**** Universidad de Nariño, Colombia. aadriananavarreteps@gmail.com

*****Universidad de Nariño, Colombia. anyikatherine.pa@gmail.com

2012). De ahí que resulte importante disminuir la exposición a riesgos psicosociales, a través de intervenciones que promuevan la salud del docente.

Las investigaciones encontradas en Colombia y América Latina en el contexto educativo han sido realizadas en su mayoría con docentes universitarios, encontrando relativamente pocos estudios con docentes escolares (Galdeano et al., 2007, Galván et al., 2010; Gómez & Moreno, 2010; Torres, 2013). Además de los niveles altos de riesgo a los que están expuestos los docentes, los estudios muestran que estas condiciones están asociadas a la presencia de estrés y síndrome de burnout (Pando et al., 2006; Vélez & Mayorga, 2013). En concordancia con esto el objetivo de la presente investigación será caracterizar los factores de riesgo psicosocial en docentes de instituciones educativas municipales de la ciudad de Pasto.

Método

Estudio de tipo cuantitativo-descriptivo, con diseño transversal, desarrollado partir de cinco fases: convocatoria, sensibilización, recolección de la información, calificación de instrumentos y análisis de datos. Se aplicará la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial elaborada por el Ministerio de la Protección Social (2010) en 240 docentes.

Resultados esperados

Se espera caracterizar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales de docentes de las instituciones públicas de la ciudad de Pasto, ampliando el conocimiento sobre esta temática en el ámbito de educación media, a fin de contribuir en la contextualización de esta variable en el sector educativo que pueda generar procesos que fortalezcan el bienestar de esta población, trabajando desde la promoción de los factores protectores, el control y disminución de los factores de riesgo encontrados, abordados por profesionales con formación en Salud y seguridad en el trabajo.

Referencias

- Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28 (48), 117-132.
- Galdeano, H. Godoy, P. & Cruz, I. (2007). Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria. *Archivos de prevención de riesgos Laborales*, 10 (4), 174-180.
- Galván, M., Aldrete, M., Preciado, L. & Medina, S. (2010). Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. *Revista de Educación y Desarrollo*, 14, 5-11.

- Gómez, V. & Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9 (2), 393-407.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Colombia.
- Múnera, M., Sáenz, M., Cardona, D. (2013). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES Medellín, 2011. *Rev CES Med.*, 27 (2), 163-175.
- Pando, M., Castañeda, J., Gregoris, M., Aguila, A., Ocampo, L. & Navarrete, R. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12 (3), 523-259.
- Puentes, A., Hernández, V. & Sánchez, N. (2008). Factores de Riesgo Psicosocial en docentes de básica primaria de Tunja. *Perspectiva Salud-Enfermedad*, 14 (1), 16-34.
- Terán, A. & Botero, C. (2012). Riesgos Psicosociales Intralaborales en Docencia. *Revista Iberoamericana de Psicología. Ciencia y Tecnología*, 5 (2), 95-106.
- Torres, A. (2013). Percepción de los riesgos psicosociales ocasionados por el medio ambiente laboral en la profesión docente colombiana. Tesis de maestría no publicada. Universidad de Manizales, Manizales, Colombia.
- Vélez, P. & Mayorga, L. (2013). Relación de los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo del 2011-2012. *Revista ciencia y cuidado*, 10 (2), 85-95

**EVALUACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN FUNCIONARIOS
DE UNA UNIVERSIDAD DE PÚBLICA**

*Edwin G. Luna**, *Sonia Maritza Matabanchoy***
*Christian A. Zambrano****, *Adriana P. Navarrete*****
*Anyi K. Pantoja******

De acuerdo con el Comité Asesor en Seguridad, Higiene y Protección de la Salud de la Comisión Europea (2001), la violencia en el trabajo es

* Universidad de Nariño, Colombia.

** Universidad de Nariño, Colombia. somapsicologa@yahoo.es

*** Universidad de Nariño, Colombia.

**** Universidad de Nariño, Colombia. aadriananavarreteps@gmail.com

*****Universidad de Nariño, Colombia. anyikatherine.pa@gmail.com

una forma de comportamiento negativo entre dos o más personas, caracterizado por su agresividad, generalmente repetitivo, muchas veces inesperado, que tiene efectos dañinos sobre la seguridad, salud y bienestar del colaborador.

La violencia laboral es un tema de gran relevancia para organismos públicos e investigadores debido a la evidencia literaria que viene produciéndose en las últimas dos décadas a nivel global (Toro & Gómez, 2016). Sin embargo, en Colombia el tema sólo ha empezado a ser motivo de estudio en forma reciente, (Cabralés, 2007). Según Pando, et al (2013) en Colombia se encontró que un 7.8% de la población es víctima de esta problemática, de igual manera en un estudio, realizado por el Ministerio de la Protección Social en convenio con la Universidad de Antioquia, se demostró que cerca del 20% de los trabajadores en Colombia estaban expuestos a acoso laboral, y que este tipo de violencia psicológica estaba afectando en mayor medida la calidad del ambiente de trabajo, la salud y vida de los trabajadores (Ministerio de Protección Social, & Universidad de Antioquia, 2004) por lo cual esta variable es un tema que requiere un foco de atención importante. En este sentido el objetivo de la presente propuesta es medir, evaluar y analizar la violencia laboral en directivos, administrativos, docentes y personal de apoyo de una Universidad pública.

Método

Estudio de tipo cuantitativo-descriptivo, con diseño transversal, desarrollado partir de tres etapas, la primera se llevará a cabo desde el paradigma cuantitativo mediante el uso de instrumentos psicométricos para determinar indicadores eficaces de la variable en estudio a través de la aplicación la versión colombiana del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT (Pando, 2013). En la segunda etapa se hace uso de diferentes técnicas cualitativas, las cuales brindan información complementaria y fundamental, que permite tener una visión más amplia y clara. A partir de la triangulación de los datos obtenidos en las dos etapas se logrará realizar una evaluación completa e integral, que constituye la tercera etapa, la población estará compuesta por 950 funcionarios de la Universidad de Nariño. Este análisis permitirá orientar acciones específicas que generen un ambiente laboral saludable en la institución (García, 2009).

Resultados esperados

Se espera determinar las formas de violencia laboral que se presenta en las diferentes áreas de la universidad, ampliando el conocimiento sobre

esta temática en el ámbito de educación superior, convirtiéndose así en un insumo fundamental para generar una apropiada intervención, desarrollo, planeación y acción efectiva, en beneficio del fortalecimiento de diferentes procesos que posiblemente estén influyendo negativamente en diferentes instituciones educativas.

Referencias

- Cabrales, R., Gutiérrez, C., Buitrago, J., Correa, A., Marulanda, M., Sepúlveda, G., & Soto, W. (2007). Validez de instrumentos de medición sobre Acoso Laboral en médicos. *Revista Médica de Risaralda*, 14(1), 425–587.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista Cuadernos de Administración* Vol. 25 No. 42.
- Pando, M., Aranda, C., Parra, L., & Gutiérrez, A. (2013). Determinación del mobbing y validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Colombia. *Salud Uninorte*, 29(3), 525–533.
- Toro, J., & Gómez, C. (2016). Factores facilitadores de la violencia laboral: Una revisión de la evidencia científica en América Latina. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 110-116.
- Ministerio de Protección Social, & Universidad de Antioquia. (2004). *Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo. Colombia 2004.*

DEPRESIÓN Y TRABAJO: UNA RELACIÓN ENTRE LA SALUD EN EL TRABAJO Y LA SALUD EN LOS TRABAJADORES

*Estefany Vianey González Tapia**

Introducción

El trabajo tiene una doble función para las personas, en primer lugar satisface las necesidades básicas como alimentación y sustento económico, y en segundo lugar satisface las necesidades de autorrealización (Carcanholo, 1999). En el sentido opuesto, el desempleo es considerado como un evento estresante cuyos efectos psicológicos van desde sentimientos de inseguridad y fracaso, pérdida de autoestima, deterioro de relaciones familiares hasta el aumento de probabilidades de desarrollar depresión (Buendía, 1990) considerada como un trastorno mental que afecta a 350

* Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. estefanyvianey@gmail.com

millones de personas en el mundo, principal causa de discapacidad en personas adultas, cuando es de larga duración e intensidad puede generar estragos y llevar al suicidio (OMS, 2016).

En México el desempleo se ha incrementado en los últimos años al igual que la depresión, evidencia empírica muestra hay una relación entre ambos fenómenos (Acosta, Rivera et al. 2011).

La presente investigación tuvo por objetivo describir el desarrollo la depresión en personas empleadas y desempleadas, con la intención de encontrar aspectos específicos de las condiciones laborales y del desempleo que la generan.

Método

Una investigación de corte cualitativo, en la que se llevó a cabo el análisis del discurso de entrevistas abiertas que profundizan sobre síntomas depresivos asociados al trabajo y al desempleo, realizadas a 14 adultos en edad productiva (7 empleados y 7 desempleados), dichas entrevistas fueron grabadas y transcritas (bajo previo consentimiento informado), se buscaron las coincidencias encontradas en el discurso de los participantes.

Resultados

Las entrevistas realizadas a personas con empleo revelan que el ambiente laboral puede generar síntomas de depresión, problemas de sueño cuando existe una sobrecarga de trabajo, baja motivación asociada a la mala relación con jefes y compañeros, sensación de fracaso y ansiedad relacionada a contratos cortos que generan inseguridad laboral.

En el caso de los participantes en situación de desempleo se observa la sintomatología depresiva asociada con la pérdida del trabajo, específicamente en la función de satisfacer las necesidades primarias de sustento económico. Las coincidencias en el discurso revelan la presencia de emociones (miedo, enojo, tristeza) relacionadas al duelo (Rodríguez-Piqueras et al. 2009), así mismo el apoyo social familiar facilita el afrontamiento del desempleo.

Discusión y conclusiones

El empleo con malas condiciones laborales como el desempleo pueden generar efectos negativos en la salud mental de las personas, la reflexión siguiente es sobre el rol de los psicólogos organizacionales al gestionar los posibles riesgos psicosociales de permanecer, y al salir de la empresa, así como para detectar y canalizar a trabajadores que están desarrollando un proceso depresivo.

PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN CHILE: EXPERIENCIAS A UN AÑO DE SU IMPLEMENTACIÓN

*Felipe Pérez**
*Magdalena Ahumada***

Introducción

A partir del 1 de Septiembre de 2015 la totalidad de las empresas e instituciones de los diversos sectores económicos de Chile debieron implementar el “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo” (en adelante el protocolo) del Ministerio de Salud. Protocolo que tiene como objetivo identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de una organización. El Protocolo constituye una de las primeras aproximaciones al cuidado de la salud mental de los trabajadores del país, y como tal, supone una variedad de nuevos desafíos. A un año de la implementación, han surgido obstáculos y desafíos que han debido enfrentar diversos profesionales de la salud laboral, incluyendo psicólogos que ejercen en este ámbito. En este sentido, es interesante analizar y discutir sobre las dificultades metodológicas y prácticas que enfrentan quienes tienen la tarea de su aplicación a fin de promover un diálogo que robustezca la teoría y praxis de la psicología de la salud ocupacional, contribuyendo a su vez, a la calidad de vida de los trabajadores.

Método

El reporte de experiencia está basado en el trabajo realizado por los Organismos Administradores de la Ley 16.744, quienes tienen la responsabilidad de garantizar el asesoramiento para la implementación del Protocolo en organizaciones del país.

Resultados

Los principales desafíos y obstáculos surgidos se relacionan con el diseño de las medidas de mitigación para los riesgos identificados, considerando las distintas realidades organizacionales, sus recursos y la propia naturaleza del trabajo. Por otro lado, la alta prevalencia de riesgo en la dimensión “Doble Presencia” en la realidad nacional, invita a reflexionar respecto de la metodología del Protocolo, y también de otras variables ineludibles, como los aspectos idiosincráticos y culturales del país, y su vinculación con los riesgos psicosociales.

* Mutua de Seguridad Asesorías S. A, Chile. faperez@mutualasesorias.cl

** Mutua de Seguridad Asesorías S. A, Chile. MAP.ahumadam@gmail.com

Conclusiones y discusión

Este primer año ha sementado un nuevo escenario para los profesionales del área, en tanto ha requerido conocimiento especializado y ha forzado a las organizaciones a conformar equipos con profesionales idóneos en la temática. En consecuencia, se ha demostrado que la responsabilidad por la prevención de la salud mental no acaba en los psicólogos de RR.HH. o similares, y tampoco en los encargados de prevención de riesgo. La incipiente creación y establecimiento de departamentos de Calidad de Vida Laboral ha dado luces sobre la dirección que está tomando la temática, consolidando el trabajo conjunto entre ambas disciplinas.

Finalmente, las organizaciones en Chile se preparan para ejecutar los planes de acción que mitigarán los riesgos identificados en esta primera implementación. Esta instancia permitirá consolidar medidas para grupos de exposición similar, y también posibilitará dar frente a uno de los principales desafíos: la instauración de un lenguaje y metodología común para la detección y mitigación de factores de riesgo psicosocial.

HISTÓRIA DE VIDA, ALCOOLISMO E TRABALHO

*Fernanda Tarabal Lopes**
*Luciana Gelape dos Santos***

Este artigo apresenta uma discussão sobre a relação entre o uso de álcool e o trabalho, esferas diretamente imbricadas. Toma-se como ponto de partida o crescimento da utilização de drogas pelos trabalhadores antes, durante ou após a jornada de trabalho, repercutindo tanto para o trabalhador, quanto para as organizações. Além disso, consideraremos a presença da dialética prazer-sofrimento, que atravessa as vivências com o trabalho e com as drogas. Para tanto, a trajetória profissional e familiar de Rui e sua relação com o álcool serão aqui relatadas, utilizando como recurso metodológico a História de Vida e suas contribuições para compreensão das organizações, e da sociedade de maneira mais ampla. Apresentamos brevemente Rui, 73 anos, usuário de álcool por 22 anos, atualmente membro dos Alcoólicos Anônimos. Rui descreve uma infância na qual não tinha liberdade, “uma vida sobre os olhos dos meus pais”. Trabalhador do ramo de autopeças, começou a usar bebida alcóolica aos 24 anos. “Mexia com mecânica, uma das profissões que mais se bebe” (Rui). Inicialmente,

* Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil. fernandatarabal@gmail.com

** Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil. lugelape@uol.com.br

a bebida foi positiva em sua atividade, pois costumava beber com clientes, prática que, segundo conta, o ajudava bastante nas vendas e no relacionamento com a clientela. Nota-se como a bebida se relaciona diretamente à atividade de trabalho desempenhada por Rui, que era mais rentável para a organização quando bebia. A bebida tinha uma função social importante: beber era algo reforçado cotidianamente em sua atividade diante dos resultados alcançados. No entanto, à medida que o vício ia evoluindo, a bebida, que até certo momento era positiva para o trabalho, tornou-se um fator negativo. A bebida, enquanto significou um fator de eficiência para a organização, foi valorizada. A medida em que seu uso passou a significar ineficiência do empregado no trabalho, deixou de ser interessante. Para Rui, a bebida ainda apresenta duplas conotações no que diz sentido à “libertação” que ela lhe proporciona. Em geral, Rui a relaciona a momentos bastante significativos de sua vida, por exemplo, o casamento e a aquisição de sua própria loja. A primeira marca a saída da casa dos pais e de todo o controle que esta situação lhe representava e a segunda diz da possibilidade do próprio negócio. Ambas as situações representam possibilidades de Rui ser “dono” de sua própria vida –sem ter de se sujeitar à vigilância dos pais, ou à vigilância de patrões. Assim, nestes momentos de genuína “libertação” Rui recorre vorazmente à bebida. É como se ele não conseguisse obter prazer nestas situações senão por intermédio da droga, mas também é por ela que ele se perde de si, perde o domínio sobre sua vida (como ele mesmo diz), enredando a dinâmica prazer/sofrimento discutida pela Psicodinâmica do Trabalho.

**VIOLENCIA LABORAL:
¿TRABAJANDO CON VÍCTIMAS O SITUACIONES?**

*Liliana Edith Ferrari**

*María Pía Bordalejo***

*María Florencia Trotta****

*Lautaro Cirami*****

Introducción

Desde hace unos años la violencia en el ámbito laboral ha empezado a ser tema de interés de diversas disciplinas debido al aumento de situaciones

* Universidad de Buenos Aires, Argentina. ferrarililiana@hotmail.com

** Universidad de Buenos Aires, Argentina. pia_bordalejo@hotmail.com

*** Universidad de Buenos Aires, Argentina. mftrotta@yahoo.com

**** Universidad de Buenos Aires, Argentina. lcirami@hotmail.com

evidenciadas (Alcántara & Flores, 2008; Ferrari, et al., 2012, Moreno Jiménez, 2011). En este marco, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido a la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento 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 (OIT, 2003). En el presente trabajo se propone recuperar la experiencia de los profesionales que trabajan en el Programa de Atención a Víctimas de Acoso Laboral (Universidad de Buenos Aires), espacio destinado a las acciones sobre violencia en el trabajo que ha abarcado actividades con organizaciones, sindicatos, grupos e individuos, en dimensiones tales como: la sensibilización, la prevención, el diagnóstico, la intervención, la atención clínica, y el seguimiento. Desde una perspectiva de la psicología laboral, se estableció para el presente trabajo el objetivo de desarrollar la clínica del testimonio, como práctica de atención a trabajadores que padecieron situaciones de violencia laboral. Asimismo indagar los estilos de afrontamiento y tipificar los recursos y estrategias utilizados por los solicitantes en situaciones de violencia laboral. Se espera contribuir con conocimiento útil para la construcción de herramientas de prevención, intervención o mismo el armado de políticas públicas relativas al tema.

Método

Dos dimensiones de trabajo metodológicas; intervención, acción participativa y clínica del testimonio. El primero prevalece en los espacios institucionales y las dinámicas organizacionales, mientras que el segundo se centra en el trabajo individual y la actividad con grupos de trabajadores en contextos laborales de violencia laboral. Muestra: trabajadores de forma individual o grupal, de organizaciones de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Conurbano bonaerense, atendidos en el Programa de Atención a Víctimas de Acoso Laboral (Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires.).

Resultados

Se presenta el abordaje de situaciones de violencia desde la clínica del testimonio y la efectividad/inefectividad de las estrategias de afrontamiento utilizadas por los participantes. Se analiza también los requerimientos organizacionales y de los sindicatos discutiendo el alcance de los resultados y límites de las intervenciones.

CIRCUITO DE RIESGO PSICOSOCIAL: MODELO TEÓRICO EXPLICATIVO DE LOS ACCIDENTES LABORALES

*Estefany Vianey González Tapia**
*Imke Hindrichs***

Introducción

En México anualmente 1, 412 personas fallecen por un accidente laboral (STPS, 2015), lo que implica altas pérdidas sociales y económicas. La evidencia empírica ha relacionado diferentes factores psicosociales con la presencia de accidentes laborales (NIOSH, 2010). Sin embargo, aún no existen suficientes estudios sobre la interacción de estos factores para la explicar el fenómeno de manera integrada.

La presente investigación tuvo por objetivo generar un modelo teórico que permita describir y explicar el mecanismo para la presencia de accidentes laborales, utilizando como marco teórico los factores psicosociales, entendiéndolos como interacciones entre el trabajo, (la satisfacción, las condiciones de su organización), y las capacidades del trabajador (necesidades, cultura y su situación personal fuera del trabajo), todo lo cual, puede influir en la productividad, y la salud del personal(OIT, 1984).

Método

Desde la perspectiva de la Teoría Fundamentada (TF), basándonos en un muestreo teórico (Strauss y Corbin, 2002), se realizaron 37 entrevistas abiertas a trabajadores (10 supervisores, 10 trabajadores no accidentados, 13 accidentados, y 4 accidentados gravemente) pertenecientes a las cuatro industrias más accidentadas según las estadísticas oficiales (STPS, 2014): construcción, ensambladora, comida rápida, tiendas de autoservicios.

Las entrevistas se grabaron y transcribieron (bajo previo consentimiento informado), y se analizaron por medio de categorización abierta, axial y selectiva, llegando a la propuesta de un modelo que explique los accidentes laborales desde los factores psicosociales.

* Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. estefanyvianey@gmail.com

** Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. imke.hindrichs@uaem.mx; imkeitmx-de@gmail.com

Resultados

Se generaron 6 categorías principales (Descripción de la organización, acciones de prevención realizadas por la organización, características de las personas multiaccidentadas, historial de accidentes, acciones que hacen falta para evitar los accidentes, factores que detonan un accidente). De ellas se desprende una hipótesis de trabajo que sugiere la existencia de un clima de procesos de producción conformado por el clima de dirección (percepciones y creencias de directivos sobre el proceso de producción) y el clima de producción (percepciones y creencias de trabajadores operativos sobre el proceso de producción); mayor discrepancia entre ambos climas podría potenciar los accidentes laborales, generando un circuito de riesgo psicosocial (conjunto de variables extra organizacionales, organizacionales e individuales que en interacción representan el marco para la presencia de accidentes laborales).

Conclusiones y discusión

La existencia de un circuito de riesgo psicosocial como el marco de referencia para la presencia de accidentes laborales, es una propuesta que deberá ser fortalecida con la aportación de evidencia empírica. En caso de verificarse, podrá utilizarse como medida para generar estrategias de diagnóstico y prevención de accidentes laborales desde el marco de la psicología de la seguridad.

A INFLUÊNCIA DOS VÍNCULOS COM A ORGANIZAÇÃO SOBRE O BEM-ESTAR SUBJETIVO DO TRABALHADOR

*Graceane Coelho de Souza**
*Carolina Villa Nova Aguiar***
*Laila Leite Carneiro****

A literatura sobre vínculos organizacionais tem demonstrado a existência de problemas conceituais e empíricos relativos ao modelo tridimensional do comprometimento organizacional, apontando para a ambiguidade e imprecisão do construto. Atualmente, um modelo mais restrito do comprometimento organizacional tem sido sugerido por pesquisadores brasileiros, que

* Universidade Federal da Bahia, Brasil. grace.souza@gmail.com

** Universidade Federal da Bahia, Brasil.

*** Universidade Federal da Bahia, Brasil.

passa a ser tratado como um construto unidimensional de caráter essencialmente afetivo. Para contemplar as bases retiradas do comprometimento, dois novos tipos de vínculos organizacionais foram propostos: o entrincheiramento e o consentimento. Por se tratar de uma proposta recente, pesquisas que aprofundem o conhecimento sobre estes vínculos são extremamente necessárias. Nesse sentido, a presente pesquisa objetivou buscar evidências de validade discriminante entre o comprometimento e o entrincheiramento organizacionais, sendo o primeiro definido como um estado no qual o indivíduo se identifica com uma organização e seus objetivos e o segundo como uma vinculação que leva o indivíduo a permanecer na organização em função da limitação de alternativas percebidas e, ainda, dos custos profissionais associados à sua saída. Assim, foram testadas as relações entre ambos os vínculos e o bem-estar subjetivo (BES), definido como experiências emocionais positivas mais frequentes que as negativas, além de uma satisfação com a vida como um todo. A pesquisa foi de natureza quantitativa, de corte transversal, com 310 trabalhadores de diferentes organizações de ensino superior. Foram utilizadas as escalas de comprometimento organizacional afetivo, de entrincheiramento organizacional e de bem-estar subjetivo, além de um questionário com dados socioprofissionais. Foram realizadas análises descritivas, correlacionais e, ainda, regressões lineares simples. Teve-se como hipóteses que o comprometimento deveria prever positivamente a frequência de afetos positivos do trabalhador e o nível de satisfação com a vida do trabalhador e negativamente a frequência de afetos negativos do trabalhador, enquanto o entrincheiramento deveria prever negativamente a frequência de afetos positivos e o nível de satisfação com a vida do trabalhador e positivamente a frequência de afetos negativos do trabalhador. Os resultados demonstraram que os vínculos se comportaram de maneira oposta em relação às diferentes dimensões do BES e tiveram poder de influência em termos de força também distintos, uma vez que o comprometimento indicou ser capaz de aumentar experiências positivas (afetos positivos e pela satisfação com a vida) e diminuir experiências negativas (afetos negativos) para o trabalhador, enquanto o entrincheiramento foi capaz de aumentar experiências negativas (afetos negativos) e de diminuir parcialmente as positivas (afetos positivos, sem influência sobre a satisfação com a vida). Esses resultados condizem com a agenda de pesquisa nacional sobre o comprometimento organizacional, uma vez que consideram o comprometimento e o entrincheiramento organizacionais como vínculos distintos, que possuem consequências distintas para o indivíduo. No caso dessa pesquisa, impactam de formas opostas na vivência do bem-estar do trabalhador.

GESTÃO DE PESSOAS, PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL EM UMA ORGANIZAÇÃO COM INDÍCIOS DE SER SAUDÁVEL

*Joana Soares Cugnier**
*Narbal Silva***

Ao se entender a gestão de pessoas como importante área quanto aos processos organizacionais referentes à relação do comportamento humano nas organizações, se tem a compreensão do papel fundamental desta área na prevenção e combate ao assédio moral. Pois são nas interações entre os trabalhadores que ocorrem as desqualificações, humilhações, agressões físicas e/ou psicológicas que caracterizam este tipo de violência. Assim, se estabelece a relação com a construção de organizações saudáveis nas quais preponderam culturas organizacionais voltadas à qualidade de vida, bem-estar e felicidade dos trabalhadores. O objetivo desta pesquisa foi compreender as relações entre políticas e práticas de gestão de pessoas e prevenção e combate ao assédio moral em uma organização com indícios de ser saudável. A pesquisa caracteriza-se pela abordagem qualitativa e teve como estratégia de investigação o estudo de caso em uma organização da área do setor de Tecnologia da Informação, com 99 trabalhadores. A coleta das informações se deu por meio de entrevistas com 5 líderes e 7 liderados, tendo como instrumento um roteiro semiestruturado. As análises dos dados se deram por meio da análise de conteúdo. Quanto aos resultados encontrados, para os participantes, a área de gestão de pessoas tem por finalidade atrair e selecionar as pessoas certas, socializar os novos trabalhadores, acompanhar os trabalhadores, alinhar as expectativas dos líderes e liderados, desenvolver os trabalhadores, realizar avaliações dos trabalhadores e fortalecer as relações entre os trabalhadores. A maioria dos participantes percebe que há ações implícitas na organização que tem o efeito de prevenir e combater o assédio moral no trabalho, dentre estas ações tem-se o incentivo para que haja diálogos entre os trabalhadores, a percepção de haver a prevenção de conflitos negativos, a diminuição da exposição de ideias de maneira grosseira entre os trabalhadores, o desenvolvimento das lideranças e a realização de avaliação dos trabalhadores. Quanto à percepção dos participantes da relação entre as políticas e práticas da área de gestão de pessoas e a prevenção e o combate ao assédio moral no trabalho,

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. jocugnier@gmail.com

** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. narbal.silva@globo.com; narbal@cfh.ufsc.br

a maioria dos participantes percebem que a relação ocorre pelo fato desta área ter a prática de melhorar as relações entre os trabalhadores, como também, realizar com qualidade o processo seletivo e a socialização de novos integrantes. Assim, percebe-se que a área de gestão de pessoas na organização pesquisada tem um papel importante, mesmo não havendo ações específicas, na prevenção e combate ao assédio moral ao cuidar para que as relações entre os trabalhadores sejam mais saudáveis. Constatou-se que em organizações cujos gestores priorizam a qualidade de vida, o bem-estar e a felicidade, os trabalhadores são compreendidos como fator contributivo e decisivo à construção de organizações tidas como saudáveis e não propícias às ocorrências de assédio moral no trabalho.

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SINDROME DE BURNOUT EN PERSONAL HOSPITALARIO EN LA CIUDAD DE VILLAVICENCIO

*Juanita Charria Isaacs**
*Christian Yamir Mora Bustos***
*Javier Giraldo Jaramillo****

En el sector salud, el síndrome de Burnout es un factor sensible que está relacionado con la calidad de vida, comprometiendo aspectos físicos, psicológicos, familiares, laborales y sociales. Así, el lineamiento que inspira la presente investigación es que:

El psicólogo..., debe procurar la adecuada interacción hombre-organización; es decir, la adecuación-adaptación del sujeto al puesto de trabajo, en el mejoramiento de la organización y los trabajadores en su adaptación al entorno...; se comprende a la organización como un sistema que permite relaciones “complementarias e interdependientes” (Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo, 2006, p. 331).

Complementario con lo mencionado, la variable clima organizacional, como expresión de la cultura organizacional, emerge como una categoría primordial, ya que: “Para hablar de [este] es imprescindible penetrar a fondo en la percepción de los trabajadores sobre las condiciones y procesos que se originan en el espacio laboral, así como en sus expectativas con respecto a la calidad de vida en el trabajo” (Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009, p. 73).

* Universidad Santo Tomás, Colombia. juanitacharria@usantotomas.edu.co

** Universidad Santo Tomás, Colombia. christianmora@usantotomas.edu.co

*** Universidad Santo Tomás, Colombia. javiergiraldo@usantotomas.edu.co

La investigación aquí presentada se propuso correlacionar las variables clima organizacional y síndrome de Burnout en personal hospitalario de Villavicencio. En una muestra de 300 funcionarios, mediante muestreo estratificado por conveniencia, que corresponde al 27,5% de la población. El diseño utilizado en ésta fue descriptivo correlacional. El Burnout se evaluó a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). De otra parte, el clima organizacional se evaluó a través de la Escala de Clima Organizacional (ECO), de Fernandes (2008).

Los datos obtenidos evidencian que el 72% de la población tiene un nivel de burnout medio y solo el 9% alto. Por otro lado, se encuentra que la percepción del clima organizacional es baja en general. En este resultado no se encuentra correlación significativa entre burnout y clima. Esto coincide con lo encontrado en el estudio de Solís, Zamudio y Matzumura (2016), para quienes: “No existe relación significativa entre ambas variables, predominando un clima organizacional medianamente favorable, con ausencia de Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería” (p. 38).

Sin embargo, no hay que olvidar que de acuerdo con Contreras, Espinal, Pachón y González (2013), en las instituciones de salud en Colombia, “...el ambiente y las condiciones están propicias para el desarrollo del síndrome [de Burnout], ya que estas podrían configurar desequilibrios entre las demandas organizacionales y los recursos personales en los procesos de adaptación a dichos cambios” (p. 75), por tanto según González y Pérez (2012), la calidad de atención en los servicios médicos está en función de la salud física y mental de sus profesionales y de las características organizaciones y recursos con que se cuenta.

Referencias

- Contreras, F., Espinal, L., Pachón, A. M. y González, J. (2013). Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 9(1), 65-80.
- Fernandes, M.C. (2008). Clima organizacional. En M.M. Siqueira (Ed.). *Medidas do comportamento organizacional. Ferramentas de diagnóstico e de gestao*. 28-38. Porto Alegre: Bookman Artmed.
- González, E. I. y Pérez, E. (2012). Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en Psicología*, 16(27), 8-22. Recuperado de <http://attachments/article/4/1.%20Condiciones%20laborales%20y%20desgaste%20profesional%20en%20trabajadores%20de%20la%20salud~.pdf>
<http://alternativas.me/>

- Salazar, JG, Guerrero JC, Machado YB, y Cañedo R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75.
- Solís, Z., Zamudio, L. y Matzumura, J. (2016). Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015. *Horizonte Médico*, 16(4), 32-38. Recuperado de v16n4/a06v16n4.pdf. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/>
- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M. C. & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994 – 2005). *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2(2), 329-349. Ponencia libre 051

LOS PROCESOS DE TRABAJO Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (RPST)

*Julio César Neffa**

La ponencia es un resultados de varios proyectos de investigación llevados a cabo en la UNLP y en el CEIL del CONICET. Fue el marco teórico de dichas investigaciones y dio lugar a varias publicaciones. La investigación fue pluridisciplinaria, respondiendo a la demanda de sindicatos que deseaban prevenirlos RPST, se utilizaron metodologías cualitativas (talleres de visualización) y encuestas presenciales a una muestra estratégica que tuvo en cuenta las diversas categorías de trabajadores, su sexo y la sede de la organización donde trabajaban. Es a nuestro entender una de las primeras investigaciones sobre los RPST en Argentina con este marco teórico y estas metodologías, siguiendo la inspiración de los trabajos de Gollac-Dejours y el grupo GESTES de Francia.

Son diversos los enfoques teóricos para explicar la emergencia y los daños causados por los factores de riesgos psicosociales en el trabajo así como su evolución previsible.

Uno de ellos asigna una importancia determinante al contenido y la organización del proceso de trabajo, considerado como el factor clave en el proceso de acumulación del capital.

La transición entre el trabajo artesanal del modo de producción feudal al modo de producción capitalista instaurado por la revolución industrial dio lugar a la división técnica del trabajo en tareas, para reducir el costo de la fuerza de trabajo, especializar los trabajadores para que laboraran

* Universidad Nacional de La Plata, Argentina. juliocneffa@gmail.com

más rápido, con la posibilidad de vigilar más directamente la ejecución de las tareas para aumentar la producción reduciendo el margen de autonomía del trabajador. A mediados del siglo XIX se construye la organización científica del trabajo basada en la división social del trabajo ahora entre concepción y ejecución, el estudio de tiempos y movimientos, la estandarización de los medios de trabajo, y la remuneración según el rendimiento que intensificó el trabajo, provocando accidentes y enfermedades profesionales.

La cadena de montaje, para poner en marcha una producción masiva redujo aun mas el margen de autonomía, cuestionó la identidad, invadió la vida doméstica y los altos salarios no fueron en paralelo con el reconocimiento del esfuerzo y el involucramiento de los trabajadores.

La crisis de los procesos de trabajo tayloristas y fordistas crearon las condiciones para que se instauraran nuevas formas de organización del trabajo donde los riesgos psicosociales en el trabajo pasaron a ser predominantes, y no solo en las actividades terciarias y de servicios. Pero hasta ahora, son riesgos que estan invisibilizados, no se reconoce su dimensión social y colectiva, y se buscan controlar y moderar con el recurso a psicólogos y psiquiatras, sin identificarla causa determinante.

UMA ANÁLISE DO PERFIL EPIDEMIOLÓGICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS NO TOCANTINS

*Karla Barbosa Klein**

A saúde dos servidores e sua relação com as atividades laborais tem atraído a atenção dos estudiosos na atualidade. Porém, ainda se observam poucos trabalhos com base nos dados epidemiológicos e em diagnósticos ocupacionais. Após a implementação de mudanças no sistema de atenção à saúde do servidor no âmbito da Administração Pública Federal brasileira, com foco maior na Vigilância e Promoção em Saúde, tem-se evidenciado a necessidade de conhecer o perfil epidemiológico dos servidores públicos federais em âmbitos nacional e local.

Método

Como objetivo realizar o mapeamento epidemiológico de servidores da administração pública federal, com lotação em órgãos do Poder Executivo no estado do Tocantins. Utilizou-se a base de dados do governo federal

* Universidade Federal do Tocantins, Brasil. karlaklein@uft.edu.br

SIAPE-Saúde, comprendendo o período entre 01 de janeiro de 2016 a 01 de janeiro de 2017.

Resultados

Compreende-se que o perfil analisado se aproxima aos dos demais estudos da atualidade. Nota-se um elevado número de afastamentos de servidores, tanto homens quanto mulheres, em todas as faixas etárias com maior ocorrência de afastamentos nos cargos que lidam cotidianamente com o público. Evidenciou-se ainda a prevalência de afastamentos por motivo de saúde relacionados à Classificação Internacional de Doenças (CID) “M” (Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo), “S” (Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas) e “F” (Transtornos mentais e comportamentais).

Conclusão e discussão

Por fim, observa-se a importância do trabalho de levantamento e atualização do perfil epidemiológico no âmbito da saúde do trabalhador no intuito de evidenciar os agravos em saúde e nortear a estruturação e o desenvolvimento de atividades de prevenção e promoção à saúde do servidor.

FORTALECIMIENTO DE ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLES EN LA FUNDACIÓN HOSPITAL SAN PEDRO DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO

*Karol Mercedes Guerrero Moreno**
*Pahola Patricia Hernández Pasichana***
*Jeraldine Milena Matabajoy Montilla****

El proyecto denominado “Fortalecimiento de estilos de vida y trabajo saludables en la Fundación Hospital San Pedro” dará respuesta a la práctica profesional de psicología de las organizaciones para el año 2017, realizada en la Fundación Hospital San Pedro, de la ciudad de San Juan de Pasto. Este proyecto será desarrollado en coherencia con el objetivo macro planteado por la institución, por medio del cual se pretende lograr el crecimiento y sostenibilidad organizacional a través de la ejecución responsable de políticas financieras, sociales y ambientales. Con lo anterior se busca el mejoramiento de la calidad de vida laboral a través de la disminución de

* Universidad de Nariño, Colombia. fhsporganizacional@gmail.com

** Universidad de Nariño, Colombia. fhsporganizacional@gmail.com

*** Universidad de Nariño, Colombia. jeraldine.m91@gmail.com

riesgos psicosociales en los trabajadores que como valor agregado permita la certificación de la Gestión de Calidad de la institución.

Los riesgos psicosociales se refieren a condiciones presentes en situaciones laborales, relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno, que afectan al desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores (Gil, 2012). Las acciones realizadas de promoción y prevención de estos riesgos beneficiaran de manera integral a los trabajadores de la Fundación Hospital San Pedro, permitiendo fortalecer procesos y generar cambios para fomentar calidad de vida laboral.

Por medio de este proyecto se pretende generar interés por la investigación y estudio de la psicología de las organizaciones en contextos hospitalarios, teniendo en cuenta que a nivel regional existen pocos estudios sobre el tema.

Método

Para dar respuesta a los objetivos del proyecto se ve necesario abordar cuatro estrategias para la promoción y prevención de riesgos psicosociales, que corresponden a “Tejiendo relaciones saludables” enfocada a fomentar un modelo de liderazgo positivo, “Cinco minutos con mi jefe” que busca fortalecer las relaciones interpersonales y la comunicación en la organización, “Pensando en mí” que tiene por objetivo brindar herramientas para el control de estrés, por medio de pausas mentales y la promoción de hábitos y estilos de vida saludables y “Nuevo amanecer” pretende preparar a los trabajadores próximos a jubilarse en el periodo 2017-2021 para un retiro laboral saludable y activo. Estas estrategias serán abordadas a lo largo del año 2017, con los trabajadores de doce áreas de la Fundación Hospital San Pedro.

Resultados

Se pretende lograr por medio de la ejecución del proyecto, la promoción de un estilo de liderazgo positivo institucional, fomentar la comunicación organizacional, mejorar las relaciones interpersonales, brindar estrategias para optimizar el control de estrés y la adopción de hábitos y estilos de vida saludables y sensibilizar frente al retiro laboral saludable y activo.

Referencia

Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 29 (2): 237-41. Recuperado de <http://www.ins.gob.pe/insvirtual/images/artrevista/pdf/rpmpesp2012.v29.n2.a12.pdf>.

**ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL ESTRÉS LABORAL,
SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS, EN EL PERSONAL DE LA
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LASALLISTA DE CALDAS ANTIOQUIA
EN EL AÑO 2016**

*Luis Felipe Londoño Ardila**

El estrés es un fenómeno que actualmente adquiere gran relevancia en todos los ámbitos de la vida del ser humano, siendo en el ámbito laboral donde se incrementa exponencialmente causando dificultades físicas y psicológicas, así como en la productividad de la empresa. El propósito de esta investigación es determinar cuáles son las características del estrés laboral según datos sociodemográficos en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016 utilizando un diseño cuantitativo de investigación, con un alcance descriptivo y un método transversal no experimental; a través de la aplicación del instrumento JSS. Se obtuvieron resultados que apuntan a establecer que el tipo de trabajo, tanto en la intensidad como en la frecuencia del estrés laboral predomina frente a los otros factores, resultando en un aumento significativo en la presión del trabajo, factor que también se evidencia por el número de hijos que tengan los empleados. Por otro lado, la falta de realización profesional en la escala de intensidad, se evidencia cuando las personas consideran que el trabajo no es coherente con su formación académica y en la escala de frecuencia se observa que esta falta de realización depende del trabajo que tengan. Finalmente se concluye cuáles son las tendencias del estrés laboral, cuales son los factores sociodemográficos relevantes para los empleados, y los niveles de asociación entre las variables de intensidad y frecuencia y datos sociodemográficos.

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SINDROME DE BURNOUT
EN DOCENTES DE PREGRADO DE UNA FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN
SUPERIOR EN BOGOTÁ**

*Luisa Fernanda Gaitan Avila***

A través de la historia en el ámbito laboral se registraron diversos cambios y transformaciones, los cuales demandan que los futuros trabajadores,

* Corporación Universitaria Lasallista, Colombia. lulondono@gmail.com

** Universidad Manuela Beltrán, Colombia. luisa.gaitan@docentes.umb.edu.co

requieran de mayores competencias para poder desarrollarse y tener éxito en el ámbito laboral. Sin embargo, el cambio constante y mejoramiento de estrategias de trabajo puede verse no solo desde el punto de vista de crecimiento empresarial sino también como un riesgo para el trabajador causando enfermedades no solamente de origen físico si no también psíquico.

De acuerdo a Jones & Kinman en 2001 (Velásquez, & Bedoya, 2010), el docente universitario se considera una población susceptible a registrar niveles altos de riesgo psicosocial y vulnerable a padecer el síndrome del quemado, afectando al docente en sus diferentes dimensiones, condiciones de trabajo, rol social entre otros. Debido principalmente al compromiso y responsabilidad que implica la atención a estudiantes y demás demandas académicas.

La investigación tiene como objetivo caracterizar los factores de Riesgo Psicosocial, y el Síndrome de Burnout en docentes de pregrado de una Fundación de Educación Superior Institución Tecnológica, en Cundinamarca (Colombia).

Metodología estudio

Descriptiva-transversal de tipo mixta. Se aplicó a una muestra de 46 docentes mediante la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial y el Cuestionario de evaluación del Síndrome del Quemarse por el trabajo (CESQT).

Resultados

Se identificó en cuanto al Riesgo Extralaboral en las dimensiones Características de la vivienda y su entorno un riesgo alto con un 33 % e Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo de un 33 %. En el riesgo Intralaboral se encontró un riesgo alto en el dominio demanda del trabajo en la dimensión demanda de la jornada de trabajo con un 30 % y en el dominio recompensa y compensación un riesgo muy alto con riesgo medio. El resultado global que arrojó el CESQT fue un riesgo muy bajo 26%, bajo 15%, medio 39%, alto 11% y crítico 9%.

Conclusiones y discusión

Se encuentra en la muestra datos significativos como: a menor edad, menor riesgo de presentar riesgo psicosocial y síndrome de Burnout. El hecho de que un alto porcentaje de la población es casada y que en la dimensión extralaboral registro un bajo nivel de riesgo, indica que la familia actúa como un factor protector frente a este fenómeno. Frente a los resultados encontrados mediante la aplicación del cuestionario CESQT en este estudio,

la escala ilusión por el trabajo se encontró que el 54% de la muestra, por lo que, está en riesgo medio afectando el deseo del individuo de alcanzar las metas laborales porque supone una fuente de placer personal. El individuo percibe su trabajo atractivo y alcanzar las metas profesionales es fuente de realización personal.

**LA CONFIANZA:
¿UN DESAFÍO EN LAS ORGANIZACIONES?**

*Luz Janeth Lozano Correa**

En la actualidad las diferentes organizaciones enfrentan grandes retos y el estudio de la filosofía de la gerencia han evolucionado debido al surgimiento de nuevas y variadas estrategias que permiten comprender cómo a partir de los valores y las acciones que adopten los líderes en el presente puedan constituir oportunidades para las personas en el futuro.

Las acciones y decisiones de los directivos exigen un fuerte entendimiento de los cambios del entorno laboral, que contribuyan a disminuir la incertidumbre y fortalecer éstos entornos fundamentados en las relaciones de confianza. Esto induce a que los líderes desarrollen y construyan un capital relacional que les permita llevar a la práctica con criterio sus valores hacia el logro de los objetivos de sus equipos de trabajo.

Consecuentemente; en el contexto humano, social, y organizacional, surge la gran inquietud de por qué confiar en otros y a su vez por qué queremos ser personas dignas de confianza. A estas inquietudes surge la necesidad de conceptualizar sobre la confianza, interpretada como la acción mediante la cual los intereses de una persona permean en otra, sobre temáticas específicas, con el objetivo de que las relaciones se sostengan en el tiempo. Vemos que dentro del ámbito organizacional, la confianza consiste en que el manejo adecuado de las emociones propias y el conocimiento de los demás pueden suscitar factores clave que determinan el éxito tanto personal como profesional.

Es por esta razón que se vuelve necesario conocer, analizar y observar la forma en la que la confianza repercute en la gestión de la organización, y cómo lograr que esta se convierta en una herramienta fundamental dentro de la misma. Ya que el hombre es un ser de relaciones, este intangible influye directamente en la productividad de los colaboradores y la gerencia, al tiempo en el que crea relaciones y un ambiente colaborativo.

* Universidad Santo Tomás, Colombia. luzlozano@usantotomas.edu.co

Por lo tanto; esta ponencia tiene como propósito reflexionar y profundizar sobre los elementos que constituyen la confianza, los intereses que impulsan a las personas a confiar así como sus factores internos, externos y las restricciones que se crean a partir de las relaciones personales e intrapersonales.

SITUACIÓN LABORAL, APOYO SOCIAL Y SATISFACCIÓN VITAL EN ADULTOS MAYORES EN CHILE

*Magdalena Burgos Barra**, *Gerymar Camacho Ruiz***
*Katherine García Yáñez****, *Milena Lavín Oliva*****
*Gabriela Nazar Carter******

En Chile, según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas [INE]¹, los adultos mayores pasaron de ser el 11% de la población en 2002 al 15% de la población en el 2014. Esta variación demográfica ha convertido a los adultos mayores en un grupo de creciente atención y pone en relieve la comprensión de los factores asociados a un buen envejecer. Al respecto existe evidencia de que el involucramiento activo en la sociedad y la participación social en cualquiera de sus formas, son relevantes en la promoción de un envejecimiento activo. Este estudio buscó explorar las implicancias del trabajo en el bienestar y satisfacción en población adulta mayor, específicamente se analizó la relación entre situación laboral pasada y actual, apoyo social y satisfacción vital en adultos mayores chilenos.

Método

Participaron 144 adultos mayores entre 60 y 81 años de edad de una comuna urbana de una región del centro sur de Chile, quienes respondieron un instrumento compuesto por a) cuestionario de antecedentes socio-demográficos, b) Cuestionario de situación laboral destinado a conocer la situación laboral actual y pasada de los participantes con 14 ítems que indagan sobre actividad/inactividad; jubilación y sus razones, ingresos, entre otros, c) Escala de Apoyo Social, del inglés Medical Outcomes Study, MOS instrumento de 20 ítems que evalúa tamaño de la red social y 4 dimensiones del apoyo social percibido instrumental; d) Satisfaction with

* Universidad de Concepción, Chile.

** Universidad de Concepción, Chile.

*** Universidad de Concepción, Chile.

**** Universidad de Concepción, Chile.

***** Universidad de Concepción, Chile. gnazar@udec.cl

Life Scale (SWLS), cuya versión original fue realizada por Diener et al., en 1985, validada por Ramírez y Lee.

Resultados

Los resultados indican relación entre apoyo social y la condición de activo en el mercado laboral y entre apoyo social y satisfacción vital. No se encontró relación entre situación laboral actual ni pasada y satisfacción vital. A través de análisis de moderación y mediación se exploró el rol del apoyo social en la relación situación laboral y satisfacción vital encontrándose que el apoyo social actúa como mediador entre la condición de activo en el mercado laboral y la satisfacción vital. Es decir, la condición de activo laboralmente se asocia a satisfacción vital solo en tanto el trabajo otorga a la persona apoyo social.

Conclusión

Estos hallazgos refuerzan la importancia del apoyo social en el bienestar de los adultos mayores, y el impacto diferencial de la actividad laboral en la salud psicológica de la población mayor. Cuando el trabajo es considerado una fuente de soporte afectivo e instrumental éste contribuye positivamente a la satisfacción con la vida.

PRÁCTICAS DE INCIVISMO, VIOLENCIA LABORAL Y JUSTICIA ORGANIZACIONAL

*María Carolina Cebej**
*Liliana Ferrari***

Introducción

Se presenta una investigación enmarcada en una Beca Posdoctoral CONICET, con sede en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. La misma tiene por objetivo general explorar, identificar y analizar factores subjetivos, interaccionales y organizacionales comprometidos en la producción de violencia laboral en organizaciones públicas y privadas. Se busca explorar el nexo entre la emergencia de situaciones de violencia laboral y las prácticas de incivismo en organizaciones públicas y privadas; e indagar modos, estilos, similitudes y diferencias en los procedimientos de justicia organizacional y su vínculo con la configuración de situaciones de violencia laboral.

* Universidad de Buenos Aires, Argentina. carocebey@yahoo.com.ar

** Universidad de Buenos Aires, Argentina. ferrarililiana@hotmail.com

Método

Se trata de un estudio empírico-descriptivo no experimental transversal de carácter cuanti-cualitativo. La muestra se centra en sujetos trabajadores de organizaciones públicas y privadas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Conurbano bonaerense, con al menos 6 (seis) meses de antigüedad en la organización. Se procura que los trabajadores que se desempeñen en distintas áreas, en ambos sectores, y que se auto-perciban víctimas de violencia laboral, o que hayan sido testigos o escuchado sobre hostigamientos laborales en las organizaciones en las que trabajan actualmente o hayan trabajado en el pasado. En términos cuantitativos, se aplica Cuestionario de Estilos, Modalidades y Tipos de Acoso Laboral – CEMTAL (Ferrari et al., 2016); y un cuestionario de datos sociodemográficos y socio-laborales relevantes: sexo, edad, nivel de estudios, tipo de organización, tenencia de gente a cargo, posición, tipo de contrato, tamaño de la organización, trayectoria laboral, antigüedad en la organización. A nivel cualitativo, se implementan entrevistas semiestructuradas. Tanto para la recolección como para el análisis y la interpretación se utilizan la mezcla de métodos y la triangulación de datos. La participación es libre, abierta y voluntaria, y se trabaja con el consentimiento informado de los participantes como salvaguarda ética.

Resultados

La investigación en curso se encuentra aún en etapa de recolección de datos cuantitativos y cualitativos, pero se espera tener resultados preliminares en el medio plazo, los que podrán ser compartidos en el marco del Congreso.

Conclusiones y discusión

Para el contexto local las indagaciones sobre la relación entre incivismo, violencia laboral y justicia organizacional se encuentran en estado incipiente; y más aún respecto de la comparación entre organizaciones públicas y privadas. Estos temas constituyen un foco de atención contemporáneo, dado que los comportamientos sutiles, de menor materialidad y de baja intensidad atentan contra la cultura organizacional, infringiendo normas de ciudadanía y minando el respeto mutuo. Además, impactan de modo directo en la percepción y el comportamiento de los trabajadores en relación con la justicia organizacional. Se pretende que el abordaje investigativo de esta problemática contribuya a disminuir los efectos perjudiciales para los sistemas socio-organizacionales: baja productividad, insatisfacción laboral, estrés laboral, entre otros obstáculos a la creación de entornos laborales saludables.

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA ATRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDAD EN EL ACOSO LABORAL

*María Carolina Cebey**
*Liliana Ferrari***

Introducción

El acoso laboral constituye una forma de violencia laboral que requiere indagación diferenciada y multinivel; de ello depende que las intervenciones promuevan el respeto de las diversidades afectadas y atiendan los fundamentos de su configuración con miras a su erradicación.

Alejada de las perspectivas que analizan el acoso laboral desde la perspectiva de la atribución de responsabilidad individual-personal, se presentan aquí hallazgos provenientes de una indagación en que los hostigamientos son concebidos como emergentes de acciones u omisiones propios de los espacios de trabajo y las condiciones laborales y organizacionales en que se suscitan, sostienen y hasta incitan.

Método

Estudio no experimental transversal cuantitativo. Población: trabajadores de CABA y Conurbano bonaerense. Criterios de inclusión/exclusión: Tener 18 años o más; Desempeñarse en CABA o Conurbano bonaerense; Contrato formal o versión legal más próxima; 6 meses de antigüedad en la organización. Muestra: $N=421$, $N_1=92$.

Para indagar la presencia de acoso laboral y los factores subjetivos, interaccionales y organizacionales comprometidos en su producción, se aplicó el VAL-MOB (Ferrari, 2011) y un cuestionario de datos sociodemográficos y socio-laborales. Un ítem de la Sección b) del VAL-MOB indaga, en quienes han padecido una situación de acoso, a quién/es o a qué aspectos de la organización se les atribuye responsabilidad por el mismo y el grado de participación que se estima tuvieron: alguna, media o alta. Se trabajó con el consentimiento informado de los participantes.

Resultados

Los resultados indican que, sobre el total de la submuestra que respondió esta sección ($N=92$), la mayor responsabilidad por el acoso es atribuida al jefe: 59% ($N=73$); le siguen en orden decreciente las normas de la

* Universidad de Buenos Aires, Argentina. carocebey@yahoo.com.ar

** Universidad de Buenos Aires, Argentina. ferrarililiana@hotmail.com

organización: 47% (N=72) y su incumplimiento: 43% (N=72); luego el 42% (N=72) ubica como responsables a varios de sus superiores, un compañero: 42% (N=70), la organización: 35% (N=69); por último, a los clientes de su actividad se los considera responsables en un 26% (N=69); varios de sus compañeros son responsables para el 23% (N=70); y sólo en un 7% se responsabiliza a un grupo de trabajadores (N=69).

Conclusiones y discusión

Si bien se trata de una muestra pequeña, los resultados indican que el acoso vertical-descendente parece seguir siendo el más claramente identificado y el que sufren con mayor frecuencia quienes se reconocen como víctimas de acoso. Esta orientación se ha visto reforzada por los dichos de los mismos participantes en entrevistas semiestructuradas, en las que esta atribución es también la significación prioritaria. Además, estos hallazgos continúan los de otros equipos de investigadores, locales y foráneos. Las discusiones retoman el análisis pormenorizado de la estimación de la responsabilidad (alta/media/alguna), delimitando aspectos interaccionales y organizacionales intervinientes en la configuración de los procesos de acoso laboral, lo que se estima un aporte para su prevención y/o atención multidimensional.

PROCESOS DE INTENSIFICACIÓN DEL TRABAJO EN EL SECTOR SERVICIOS Y SUS DERIVACIONES PARA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

*María Laura Henry**

Diversos estudios muestran que los ritmos de trabajo se han venido incrementado en las últimas décadas, al tiempo que se diversifica el origen de esas presiones. Producir más y a mayor velocidad se impone como la norma en distintos sectores económicos. El resultado agregado es un proceso creciente de intensificación del trabajo que modifica sensiblemente las condiciones laborales y que genera interrogantes sobre sus efectos sobre la salud de los trabajadores.

El fenómeno de la intensificación merece una especial reflexión para el sector servicios, donde el esfuerzo realizado por los trabajadores no solo implica una dimensión física sino que también demanda la movilización de

* Universidad Nacional de La Plata, Argentina. mlaurahenry@gmail.com

capacidades psíquicas y mentales (creatividad, emociones, aspectos éticos, comunicativos, cognitivos, etc.).

Nos proponemos abordar estas problemáticas tomando como objeto de estudio los trabajadores de una organización estatal en Argentina, dedicada a la provisión de servicios de seguridad social: la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES). El objetivo es analizar cómo se configuran la intensidad y los ritmos de trabajo en esta organización, y de qué forma dicha intensidad puede repercutir sobre la salud y el bienestar de sus trabajadores.

Para el análisis, se utiliza el enfoque de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST), en tanto abordaje integral que permite visibilizar e identificar aquellos factores presentes en los entornos laborales que pueden generar enfermedades y dolencias físicas, psíquicas y emocionales de diversa intensidad.

Método

En términos metodológicos, los resultados presentados en la ponencia se basan en una investigación realizada por un equipo multidisciplinario, donde se aplicaron técnicas cualitativas (talleres con trabajadores, entrevistas y análisis documental) y cuantitativas (encuesta de alcance nacional) para obtener datos sobre la incidencia de los RPST entre los trabajadores de ANSES.

Resultados

Los datos muestran que la organización bajo estudio ha atravesado en los últimos años un proceso continuo de ampliación de funciones, la introducción de nuevas tecnologías y una mayor demanda de sus servicios. Estos cambios han repercutido sobre los trabajadores, que manifiestan dolencias y malestares de diversa índole ligados a un aumento de la intensidad del trabajo. Así, las metas impuestas por la organización les generan una acumulación de presiones conflictivas que terminan afectando su bienestar físico y psicosocial.

Conclusiones y discusión

El caso bajo estudio permite poner en discusión los vínculos (siempre complejos y cambiantes) entre intensidad, esfuerzo, salud y riesgos laborales. De igual forma, pone en debate la forma de abordar estas cuestiones en el sector servicios, donde la naturaleza de las tareas y las capacidades movilizadas por los trabajadores implican renovadas fuentes de desgaste y de sufrimiento.

**LÍDERES TRANSFORMACIONALES, SU INFLUENCIA EN LA IDENTIFICACIÓN
DE LOS SEGUIDORES CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL
Y LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO**

*Marta Gisela Durán Gamba**

El reconocimiento organizacional, la capacidad de competir en mercados ampliamente sujetos a cambios impredecibles y a la vez mantenerse vigente en el tiempo guardando la coherencia ética y moral entre el decir y el hacer, mediante el cumplimiento de compromisos y la satisfacción de las expectativas de los diversos públicos con los que interactúa. Ha generado una amplia discusión el rol de sus directivos en un contexto en el que los trabajadores constituyen uno de sus principales grupos de interés y a su vez uno de los capitales primordiales en términos de sostenibilidad en el ámbito empresarial (Gilli, 2001).

Se plantea una reflexión crítica desde la revisión y análisis de la literatura (Bases de datos, artículos científicos, revistas indexadas, libros, entre otros) con el objetivo de comprender ¿cuál es la influencia de los líderes transformacionales respecto a la cultura organizacional, y la satisfacción en el trabajo?

En este sentido la cultura organizacional se considera un conjunto de supuestos válidos a nivel organizacional enseñados a los trabajadores para facilitarles percibir, pensar, sentir y adaptarse apropiadamente frente a las situaciones en dicho contexto (Shein, 1984). Así mismo, se concibe la satisfacción en el trabajo como una condición emocional positiva, donde se reconoce la labor del trabajador, en la cual se crea un ámbito de calidez, confianza mutua y respeto mutuo (Locke, 1976; Kennerly, 1986). El liderazgo por su parte, se entiende como la capacidad de influir sobre otros, bien sea mediante la posición que se ocupa en una organización, o debido a las características que determinan el estilo de liderazgo, lo cual genera identificación y motivación en sus seguidores (Bustamante & Barreat, 1998). Particularmente el liderazgo transformacional ha sido considerado como inspiracional o carismático, por ofrecer características valiosas que facilitan la interacción con los seguidores y el logro de resultados en las organizaciones (Bass 1985; 1999).

Los hallazgos señalan el rol primordial que cumplen los líderes transformacionales en el proceso de identificación de la cultura de la organización, al afianzar los valores, las prácticas, así como la confianza en el contexto

* Universidad Santo Tomás, Colombia. marthaduran@usantotomas.edu.co

organizacional (Creed & Miles, 1996). Este estilo de liderazgo inspira la visión organizacional en sus seguidores articulándolas en metas alcanzables y atractivas, en un justo balance entre la interacción con las personas versus la negociación o transacción generando altos niveles de satisfacción, motivación y desempeño, facilitando la retención de los talentos humanos, y la productividad en un contexto de alta volatilidad Bennis & Nanus (citado por Marcus & Smith, 1997; Awamleh et al. 2005; Chang & Lee 2007; Lok & Crawford, 2004). Para finalizar se identifican los desafíos respecto a los líderes en la gestión de personas que conlleven a futuras investigaciones.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, cultura organizacional, satisfacción en el trabajo.

Referencias

- Awamleh R, Evans J, Mahate A. A Test of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employees' Satisfaction and Performance in the UAE Banking Sector. *Journal of Comparative International Management*. 2005; 8(1):3-19.
- Bass, B.M. (1985). *Performance beyond expectations*. New York, Free Press.
- Bass, B. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Bustamante, C. & Barreat. Y. (1998). Estrategias de influencia, usadas por los líderes motivacionales. *Revista interamericana de Psicología Ocupacional*, 17(2), 5-12.
- Chang, S., Lee, M.S. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The Learning Organization*, 14(2), 155-185.
- Creed, W. E. D., & Miles, R. E. (1996). Trust in organizations: A conceptual framework linking organizational forms, managerial philosophies, and the opportunity costs of controls. En R.C. Kramer & T.R. Tyler (Eds), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, 16-38. Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Gilli, J. (2011). *Ética y empresa. Valores y responsabilidad social en la gestión*. Editorial Granica S.A. Buenos Aires, Argentina.
- Kennerly SM. Leadership behavior and organizational characteristics: Implications for faculty satisfaction. *J Nursing Educ*. 1989; 28:198-202.
- Locke E. The nature and causes of job satisfaction. In: M. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* Chicago: Rand McNally 1976, 1297-1349.
- Lok, P., Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross-national comparison. *The Journal of Management Development*, 23(4), 321-338.
- Schein, E. (1984). Coming to a new awareness of Organizational Culture. *Sloan Management Review*. 25(2) 3-16.

**LA PARADOJA DE LA IGUALDAD:
CONCILIACIÓN DEL TRABAJO PRODUCTIVO CON EL TRABAJO
DOMÉSTICO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

*Mercedes Argaña**

El trabajo que se realiza en las organizaciones productivas de distinto tipo, entendido como sinónimo de actividad regulada por el mercado laboral, asociado de manera indiferenciada con el concepto de empleo, ha sido la conceptualización dominante entre los especialistas del tema. El objetivo de esta ponencia es presentar una mirada ampliada del trabajo que incluye al “trabajo doméstico-reproductivo” como un par necesario del “trabajo productivo”.

El trabajo doméstico tiene como escenario físico y simbólico no solo el hogar sino también la familia, por lo tanto, incluye un conjunto de tareas de reproducción y cuidados de la vida humana (compra, limpieza, preparación de alimentos; cuidado y atenciones de criaturas pequeñas y personas dependientes; entre otros), que hoy todavía son realizadas mayoritariamente por mujeres. De la existencia del trabajo doméstico y de las labores de cuidado depende la disponibilidad laboral de la población ocupada, por lo tanto, se debe cuestionar aquellos argumentos que sostienen que el único trabajo básico para la sociedad es la actividad laboral remunerada.

En esta línea se tratará, desde una perspectiva de género, el nuevo concepto de “carga total de trabajo” que incluye la carga combinada de demandas relacionadas con el trabajo remunerado y no remunerado. A partir de este concepto se analizará la desigual distribución de esta carga total entre hombres y mujeres.

Los estudios sobre la complejidad de la vida cotidiana debido a las transformaciones sociales generadas por el cambio en las reglas del juego para el acceso a escenarios públicos de parte de las mujeres, con el consecuente ingreso masivo de las mismas al mundo del trabajo; y las investigaciones sobre las políticas y prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar son, hoy en día, algunos de los nuevos escenarios donde se enmarca el estudio de la relación del “trabajo productivo” con el “trabajo doméstico-reproductivo”.

Diversos estudios sobre el uso del tiempo de parte de hombres y mujeres muestran la participación diferencial de los mismos en los dos tipos de trabajo, destacándose que las mujeres siguen asumiendo mayor

* Universidad Católica de Asunción, Paraguay. mercearpy@gmail.com

responsabilidad sobre lo doméstico, con lo que esto implica en términos de disponibilidad para otro tipo de actividades y la sobrecarga por la doble jornada laboral.

Contar con políticas de conciliación de la vida laboral y familiar a nivel organizativo y gubernamental, son avances importantes, pero insuficientes si no se problematiza la distribución desigual que se produce entre hombres y mujeres a la hora de asumir las tareas domésticas y familiares.

En este contexto, cabe afirmar que es necesario que la Psicología del Trabajo, por un lado, genere estudios capaces de poner en evidencia que el trabajo doméstico es un factor esencial para el bienestar en la vida cotidiana de las personas y la viabilidad del trabajo remunerado; y por otro, que lo tome como objeto de estudio y de intervención en contextos organizacionales y sociales para favorecer la construcción de nuevas maneras más igualitarias de convivir, amar y trabajar.

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES INFORMALES DE TUNJA

*Ninfa Pulido Moreno**

*Olga Cuervo Lara***

*Sandra Sanabria****

Introducción

Existen una amplia conceptualización sobre Calidad de Vida Laboral (CVL), teóricamente se ha abordado desde dos perspectivas, la primera centrada en el entorno de trabajo, relacionada con los aspectos estructurales y estratégicos, y su impacto en la productividad y eficacia organizacional y la perspectiva psicológica centrada en el trabajador, abarca experiencias individuales, como las percepciones, la motivación y el grado de satisfacción de los individuos en el medio ambiente laboral. La mayoría de los estudios se han desarrollado con población laboral vinculada al sector formal, a partir de variables como las condiciones del trabajo, factores psicosociales laborales, estrés y burnout; sin embargo para analizar la CVL se debe tener en cuenta además del contexto del trabajo, factores políticos, económicos y sociales, que pueden afectar la calidad de vida de los trabajadores informales.

* Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Colombia. ninfapulido@gmail.com

** Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Colombia.

*** Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Colombia.

Metodología

Se realizó un estudio descriptivo transversal, los participantes se seleccionaron mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, la muestra estuvo conformada por 200 trabajadores informales de dos plazas de mercado de Tunja, con edades comprendidas entre los 18 y 73 años ($M=41.60$ y $DE=12.85$), el 67,5% mujeres y un 32,5% hombres. La mayoría (31.5%) de los participantes con bachillerato completo, seguido de primaria incompleta (19.5%) y bachillerato incompleto (18.5%). Con relación al tiempo en el oficio el 23% lleva entre 0 y 6 años, el 19.5% más de 27 años y el 19% entre 7 y 10 años. El 40,5% trabaja más de 10 horas diarias. El 26% de los encuestados desarrollan actividades en jornada laboral superior a 48 horas a la semana. Para la recolección de los datos se aplicó el cuestionario, CVT-GOHISALO elaborado por González, Hidalgo, Salazar, Preciado (2010) y validado para Colombia por Gutiérrez, A. (2013)

Resultados

En la mayoría de las dimensiones de Calidad de Vida en el Trabajo, se encontraron puntuaciones bajas, entre las que destacan la satisfacción por el trabajo (84.5%), bienestar logrado a través del trabajo (74.5%), integración al puesto de trabajo (73.5%), administración del tiempo libre con (68.5%), desarrollo personal del trabajador (62.5%) y soporte institucional para el trabajo (61%). Con respecto a la dimensión seguridad en el trabajo, el 72% de los participantes se encuentran satisfechos en un nivel medio y el 8.5% en nivel alto. En general en las diferentes dimensiones se identificó satisfacción laboral en el trabajo en un nivel bajo o medio; aspecto que se debe considerar en las políticas públicas y acciones de intervención, encaminadas a garantizar condiciones de salud y seguridad a trabajadores vulnerables del sector agroindustrial, desde un enfoque multidisciplinario e intersectorial.

ATENCIÓN PSICOSOCIAL Y MALESTAR SUBJETIVO LABORAL EN COLOMBIA: ENTRE LA CARIDAD RELIGIOSA Y EL PRECARIADO COGNITIVO

*Jairo Gallo Acosta**

Los trabajos que se han orientado a indagar sobre la subjetividad laboral en la atención psicosocial en Colombia han partido de la salud mental de estos sujetos. Estas investigaciones comenzaron a desarrollarse a comienzos

* Universidad Piloto de Colombia, Colombia. jairo-gallo@unipiloto.edu.co

del siglo XX debido a la alta demanda de estos servicios en Colombia. La Corporación Avre (2002) fue precursora no sólo de la atención de víctimas de violencia política en Colombia sino de dar pautas de salud para los equipos que laboraban en esas temáticas. Pero una investigación que ha sido crucial para el interés general de este tema en Colombia fue la de Aron y Llanos (2004) titulada: “Cuidar a los que cuidan: Desgaste profesional y cuidado de los equipos que trabajan con violencia”. Tomando en cuenta estos trabajos como punto de partida, en esta investigación se indagó como el malestar subjetivo de los trabajadores en atención psicosocial se coloca entre dos significantes: la caridad y el precariado cognitivo, en una época donde las lógicas económicas neoliberales han ordenado esta actividad.

Método

La metodología cualitativa y subjetiva fundamentó esta investigación, utilizándose el análisis de discurso como principal método de investigación. Esta metodología en esta primera etapa comprendió el análisis de textos, documentos, archivos, etc. Teniendo como fundamento las herramientas teóricas y metodológicas de Foucault (2010) y Lacan (1996), que utilizan el discurso como productor de subjetividad (Parker, 1992).

Resultados

La caridad religiosa fue un elemento que se encontró en la labor genealógica y en el análisis del discurso. En la segunda mitad del siglo XIX “lo social” aparece con cierta importancia en la sociedad colombiana (Castro, 2008, p. 157). Y la caridad se enlaza a eso social desde una valoración positiva: “digna de gentes socialmente respetables preocupadas por el bien de sus semejantes” (Castro, 2008, p. 157). Así que los significantes caridad –beneficencia– se constituyen como pilares de la asistencia social a finales del siglo XIX y durante todo el siglo XXI hasta llegar al siglo XXI.

Conclusiones y discusión

La caridad ha permitido ubicar a los sujetos trabajadores en la atención psicosocial en un lugar de precariado. La caridad religiosa en el siglo XIX se asoció a un acto de bondad, y en la actualidad justifica unas condiciones laborales inadecuadas propiciadas por unas lógicas económicas neoliberales (exceso de trabajo, inestabilidad y flexibilización laboral, baja remuneración, tercerización, etc.) Todo esto crea una situación a nivel subjetivo de inseguridad y el temor constante, entre otros aspectos, que en muchos sujetos sólo se puede sostener por el lugar de hacer bien de la caridad, situación que trajo como consecuencia un malestar subjetivo laboral.

**EFFECTO DE LA SUPERVISIÓN ABUSIVA EN EL COMPROMISO
EN EL TRABAJO (ENGAGEMENT), EL SÍNDROME DE QUEMADO
LABORAL (BURNOUT) Y LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN
A TRAVÉS DE LA SATISFACCIÓN / FRUSTRACIÓN DE LAS NECESIDADES
PSICOLÓGICAS BÁSICAS SEGÚN LA TEORÍA DE LA AUTOD**

*Jaime Moreno Villegas**

Diversos estudios han obtenido abundante evidencia empírica de que la Supervisión Abusiva (SA), entendida como un estilo relacional hostil que excluye la agresión física en el contexto de la relación jefe-colaborador, tiene consecuencias negativas en los colaboradores que reportan al supervisor que ejerce el abuso. Los efectos reportados son numerosos y son de orden actitudinal, afectivo, conductual y fisiológico. En contraparte, un estilo apropiado de liderazgo y la presencia de recursos adecuados en la organización, puede fomentar el compromiso de los colaboradores con su trabajo que, de acuerdo a la Teoría de las Demandas y Recursos Laborales, es la expresión más alta de bienestar psicológico en el trabajo en equilibrio con las demás esferas de la vida personal. También hay evidencia de que cuando las personas experimentan compromiso, la intención de rotación disminuye y cuando la supervisión abusiva prevalece, la intención de rotación aumenta. Sin embargo, no se conocen los mecanismos que median estas relaciones. En esta investigación se plantean posibles mecanismos de mediación a través de los postulados de la Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 2008). Específicamente se plantea que la supervisión abusiva frustra la satisfacción de las necesidades básicas como son la autonomía, la competencia y las relaciones. Por el contrario, cuando el estilo de liderazgo ofrece apoyo y cuando los recursos de la organización son apropiados, la satisfacción de dichas necesidades se ve favorecida, aumentando los niveles de compromiso con el trabajo que se expresarán en un mayor vigor, dedicación y absorción en el trabajo.

Método

Se trata de un estudio transversal donde la principal hipótesis es que la relación entre supervisión abusiva, síndrome de quemado laboral e intención de rotación, está mediada por la frustración de las necesidades y la consiguiente motivación controlada. Los participantes son población laboral adulta que trabaja en diversidad de organizaciones.

* Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador jamorenov@puce.edu.ec

Instrumentos: escala de Supervisión Abusiva, adaptación al español (Tepper, 2000, Moreno, 2017); Cuestionario de clima laboral para medir apoyo a la autonomía, (Baard, 2004); Satisfacción y frustración de las necesidades psicológicas básicas, BPNSFS (Chen, et al., 2015); Inventario MBI-GS (Fernández, et al., 2015), Escala UWES (Schaufeli & Bakker, 2015); TIS-6 para medir intención de rotación (Bothma & Root, 2013).

Resultados: la recolección de datos está en curso y se los tendrá en el mes de octubre.

Conclusiones y recomendaciones: pendiente a la finalización del estudio.

**A GESTÃO DO TRABALHO E SEUS IMPACTOS NO SOFRIMENTO
VIVENCIADO POR TRABALHADORES DE UM ÓRGÃO
DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO**

*Camila Nobre**

O trabalho possui um papel fundamental na estruturação do modo de vida em nossa sociedade. A educação se volta para a inserção no mercado de trabalho e na vida adulta, a rotina pessoal é organizada em função da atividade profissional. Atualmente este trabalho é desenvolvido sob condições específicas, sendo elas e seus efeitos na relação de prazer-sofrimento no trabalho estudados pela Psicodinâmica do Trabalho. Uma destas condições, se refere à separação entre execução e gerenciamento das atividades. Com isso, surge a figura do gestor, responsável por planejar, controlar e avaliar o trabalho. A gestão poderá restringir a criatividade e flexibilidade de ação dos trabalhadores, exigindo que cumpram extritamente o que foi planejado ou reconhecer o empenho do sujeito para o alcance de resultados, fomentando a experiência de um trabalho com sentido. Neste cenário, este trabalho tem como objetivo analisar a influência dos estilos de gestão na relação de sofrimento no trabalho dos trabalhadores das varas do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho 18ª região. Para isso, utiliza abordagem quantitativa e qualitativa na coleta e análise de dados, aplicando como instrumento validado o Protocolo de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (PROART), composto por quatro escalas: Escala da Organização Prescrita do Trabalho, de Estilo de Gestão, de Sofrimento Patogênico no Trabalho, e de Danos Relacionados ao Trabalho. O levantamento de dados qualitativo é feito por meio de questões abertas introduzidas ao final do PROART, acerca das estratégias utilizadas

* camila_nobre02@yahoo.com.br

pelos profissionais para lidar com esta gestão e possíveis mudanças que propõem para o estilo de gestão do trabalho. O Protocolo é analisado por meio de estatística descritiva no SPSS (Statistical Package for Social Science) e os dados qualitativos submetidos à Análise de Conteúdo.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SUBJETIVIDAD EN DOCENTES-INVESTIGADORES ARGENTINOS

Cecilia Ros*
Miriam Wlosko**

Los cambios en la relación capital-trabajo iniciada hace 30 años (Durand 2004, De la Garza 2011) han generado nuevas modalidades de gestión o *management*³ que impactan en las formas de organización del trabajo (Boltanski & Chiapello, 2002; Le Goff, 1995).

Aunque emerge en el marco del modelo neoliberal de fines de los '80, el fenómeno de la globalización/ internacionalización académica se hace más evidente en los '90 e implica la producción de conocimiento mundialmente integrado, una nueva división global del trabajo de investigación y la integración de redes nacionales e internacionales de producción académica (Dabat, 2002).

En el subsistema de educación superior de la Argentina, estas condiciones contribuyeron con la creciente profesionalización de la docencia universitaria (García de Fanelli, 2009; Fanelli y Mogueillansky, 2014), en la que el ejercicio de la investigación asume un rol cada vez más central.

En este contexto, se indaga en qué medida es posible reconocer tecnologías propias del *new management* público⁴ en la organización prescripta del trabajo de investigación de docentes-investigadores a tiempo completo de universidades nacionales, y cómo intervienen en la organización real del trabajo académico; en particular respecto de la función investigativa.

* Universidad Nacional de Lanus, Argentina. roscecil@gmail.com

** Universidad Nacional de Lanus, Argentina. miriwlos@gmail.com

³ El *management* constituye un conjunto de prácticas por las que el capital organiza la fuerza y el proceso de trabajo a los fines de la acumulación, que se materializa en un conjunto de prescripciones impuestas en situación de trabajo (Boltanski & Chiapello, 2002).

⁴ El nuevo *management* público da continuidad a los paradigmas de gestión del sector privado, poniendo de relieve el modelo de la excelencia en el marco del proyecto neo-liberal. La cultura managerial en los servicios públicos funda: el enfoque del cliente, la competencia, la gestión por objetivos, la contabilidad analítica, la afectación de los presupuestos por acuerdos globales, la evaluación en cifras de los resultados, la gestión de los recursos humanos, el avance del mérito, la mejora de la calidad (de Gaulejac, 2013).

Se trata de explorar y caracterizar los modos en que las condiciones organizacionales modulan la subjetividad de los docentes-investigadores, a partir de analizar sus prácticas individuales y colectivas así como las vivencias que emergen de su experiencia de trabajo.

Método

La población de estudio estuvo conformada por docentes-investigadores formados pertenecientes a universidades públicas (UBA, UNGS, UNQ) del campo de las ciencias sociales y humanas, cuyo ejercicio profesional se desarrolla exclusivamente en la academia.

Junto con el análisis de políticas y programas de ciencia y técnica, normativas de las universidades, el estudio se basa en entrevistas semi-dirigidas a docentes-investigadores.

Resultados

Entre los rasgos que caracterizan el trabajo de los docentes-investigadores se destacan la *intensificación del trabajo*, que impuesta mediante tecnologías manageriales tales como la *evaluación individualizada del desempeño* y la *ideología de la excelencia*, conducen a la puesta en práctica de estrategias específicas vinculadas con la el tiempo y su planificación a fin de lidiar con el trabajo. Estas tecnologías manageriales llevan a que los docentes investigadores pongan en juego estrategias de autocontrol y a veces, la pérdida del sentido del trabajo.

Referencia

- Boltanski&Chiapello (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Dabat (2002) *Globalización, capitalismo actual y nueva configuración espacial del mundo*. Recuperado de <http://www.proglocode.unam.mx/system/files/Dabat>
- De La Garza Toledo, E. (2011) Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial. *Rev. Nueva Sociedad* 232, Marzo-Abril 2011.
- Durand, J.P. (2004) *La chaîne invisible. Travailler aujourd' hui: flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Editions du Seuil, 2004.
- García de Fanelli, A. (Ed.) (2009) *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales*. Buenos Aires: CEDES.
- García de Fanelli, A. y M. Moguillansky. (2014). La docencia universitaria en Argentina. Obstáculos en la carrera académica. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 22 (47).
- _____. (1995) *Le mythe de l'entreprise, critique de l'idéologie managériale*. Paris: La Découverte.

**CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES DEL PERSONAL
DE UNA SECRETARÍA DE SALUD TERRITORIAL EN COLOMBIA, 2015.
RESULTADOS CUALITATIVOS**

*Natalia Andrea Rubio-Castro**

*Jairo Ernesto Luna-García***

La globalización, las crisis económicas y las nuevas tecnologías han traído nuevas formas de organización del trabajo y nuevos modelos de empleo y de relaciones laborales que, debido a sus consecuencias, han sido considerados riesgos emergentes para la salud mental de los individuos. Estas situaciones se concretan para los trabajadores del sector de la salud en las políticas laborales y sanitarias que definen sus condiciones de empleo y de trabajo. Desde una perspectiva de Determinantes Sociales de la Salud (DSS), es necesario conocer las condiciones laborales psicosociales de los trabajadores encargados de la gestión operativa y administrativa de los sistemas de salud.

Objetivo

Identificar las condiciones laborales psicosociales de los trabajadores vinculados a la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá. Método: Se planteó una investigación mixta, con un diseño explicativo secuencial de dos etapas. La etapa cuantitativa se hizo a través de un cuestionario de evaluación de condiciones psicosociales (adaptación para Colombia del CoPSoQ-ISTAS-21), con muestreo probabilístico estratificado. La etapa cualitativa, a través de grupos focales, con selección por conveniencia y análisis inductivo de contenidos, para profundizar en algunos de los resultados de la primera fase (relaciones interpersonales y estabilidad laboral). Se constituyeron dos grupos con trabajadores de planta y contratistas, de ambos sexos, de diferentes áreas y con mínimo seis años de antigüedad en la institución. Resultados: En esta ponencia se presentan los resultados cualitativos. Se obtuvo que varias de las situaciones de relaciones interpersonales conflictivas, discriminación o violencia son producto de estrategias que los mismos trabajadores emplean para hacer frente a las diferencias en las condiciones de empleo y trabajo (formas de contratación, organización interna de los procesos, etc.) derivadas de determinantes macroestructurales como el contexto socioeconómico y político de la ciudad y del país, que a su vez generan posiciones sociales específicas al interior de la organización. La presencia de dichas

* Universidad Nacional de Colombia, Colombia. narubioc@unal.edu.co

** Universidad Nacional de Colombia, Colombia. jelunag@unal.edu.co

situaciones de conflicto, variables según la posición social, obstaculiza en gran medida el desarrollo del trabajo y tiene efectos importantes sobre la salud mental de los trabajadores. **Discusión y Conclusiones:** pese a que los trabajadores presentan condiciones psicosociales semejantes a las ya reportadas en la literatura para poblaciones similares, se encontró que algunas de éstas pueden ser mejor comprendidas no como un riesgo inherente a la ocupación o al sector, sino como resultado de políticas públicas que fomentan y legitiman inequidades y prácticas desfavorables en distintos niveles al interior de las organizaciones.

DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES

*Sandra Jaimes, Beatriz Miranda**

*Osmar Hernández***

*Estefany Vianey González Tapia****

Según la Organización Internacional del Trabajo los factores psicosociales “consisten en interacciones entre, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. (OIT, 1984)

El objetivo del trabajo fue diagnosticar factores de riesgo psicosocial (exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social, inseguridad laboral, doble presencia, estima y fatiga cognitiva) dentro de una empresa de Telecomunicaciones con la intención de generar estrategias de intervención.

Método

Esta investigación es de tipo transversal, de tipo descriptivo basado en una técnica cuantitativa. Se utilizó una muestra no aleatoria con un total de 103 participantes con edades entre 23 y 42 años, 69 son del área operativa y 34 del área de validación.

Se aplicaron dos instrumentos de manera simultánea CoPsoQ/ISTAS21 (Tage S. Kristensen, 2000) cuyo objetivo es evaluar riesgos psicosociales, en este se descartaron algunas preguntas que no cubrían con el objetivo de la

* Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. sjv_93@hotmail.com

** Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. osmar48_ca@hotmail.com

*** Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. estefanyvianey@gmail.com

investigación quedando un total de 18, el segundo es sobre fatiga diseñado por Aldo Vera (Vera A. 2008), este evalúa fatiga física como cognitiva.

Resultados

En el área de validación el 64.7% de los trabajadores no presenta fatiga física y el 61.8% no presenta fatiga cognitiva mientras que en el área operativa las exigencias psicológicas son importantes para el alto desempeño de los trabajadores con un 47.83%, apoyo social con 79% se encuentra en un rango intermedio y la estima en un estado favorable con 88%.

Conclusión y discusión

Las exigencias psicológicas como el apoyo social están relacionado con la forma de la productividad de los trabajadores, mientras que en la estima y la cuestión de inseguridad no se ve afectada en cierto modo en la realización de los trabajos.

En el instrumento de fatiga encontramos que no podría abordarse un programa de intervención, pues los resultados no arrojaron datos relevantes que lo manifiesten, en los trabajadores más no fue expresado en la prueba, por último, en la ergonomía no hay relevancia con el tema del ruido, pues ya hay una adaptación a este y por lo tanto no influye en la productividad de los trabajadores dentro de la empresa.

Propuesta de intervención

Seguir fomentando las prácticas que disminuyen la fatiga física y cognitiva, así como otros riesgos psicosociales, en los cuales la empresa pueda ofrecer a los trabajadores un ambiente laboral que favorezca al crecimiento, para obtener resultados de buena calidad para ambas partes, tanto para la empresa como para el empleado siendo ambas partes fundamentales.

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA FAVORECER UN ADECUADO CLIMA LABORAL CON LOS FUNCIONARIOS DE INEM-PASTO

*Sonia Maritza Matabanchoy**
*Alejandra Guerrero Montero***

El clima organizacional es considerado como fenómeno multidimensional que describe la naturaleza de las percepciones que los colaboradores

* Universidad de Nariño, Colombia. somapsicologa@yahoo.es

** Universidad de Nariño, Colombia. aleejitamonterito95@gmail.com

tienen de sus propias experiencias dentro de una organización, igualmente, se destaca la importancia del Clima en el rendimiento del personal de las organizaciones, y en consecuencia, en el rendimiento general de la propia organización Vega, Partido y Rivera (2012, citados en Escamilla, Núñez, y Gómez, 2016).

Se aplicó un instrumento para medir Clima Laboral y de esta manera conocer cuál es la percepción de los servidores frente a su entorno laboral, encontrando que los 194 colaboradores que respondieron el cuestionario identifican algunos factores de riesgo y factores protectores en relación al clima laboral de la Institución educativa INEM-Pasto

En consecuencia, a estos resultados, el equipo de psicólogos practicantes 2017 realiza la construcción de estrategias de intervención coherentes con los datos encontrados y de esta manera promover espacios que favorezcan la convivencia entre el personal directivo, administrativo y docente.

Para ello, inicialmente se realizará una fase de información y sensibilización con los colaboradores, pues se considera necesario que ellos conozcan los resultados y lo que se planea realizar para favorecer el clima laboral de la institución; seguidamente, se ejecutaran las estrategias de intervención y finalmente se realizara una nueva valoración del Clima laboral para evaluar el impacto del plan.

Objetivo

Favorecer un adecuado clima laboral entre los directivos, docentes, administrativos y personal de apoyo con el fin de fortalecer una sana convivencia en los funcionarios de INEM Pasto.

Metodología

Estudio de abordaje cuantitativo, descriptivo transversal. Técnicas de recolección de información: Instrumento del Departamento Administrativo de la Función Pública para medir Clima Laboral

Resultados

Con la aplicación del instrumento para medir clima laboral se identificó la variables de Administración del Talento Humano y Medio Ambiente Físico como factores de riesgo y las variables de Trabajo en Equipo, Capacidad Profesional y Estilos de Dirección como factores protectores; a partir de la ejecución del programa de intervención, se pretende fortalecer el clima laboral de los funcionarios de la institución Luis Delfín Insuasty Rodríguez INEM Pasto; para ello se proyecta realizar la implementación

de estrategias participativas, relacionadas con las variables de intervención priorizadas.

Conclusión y discusión

El clima organizacional es el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y por lo tanto, en su creatividad y productividad Álvarez (1995, citado en García, 2009); en vista de lo anterior, se prioriza la necesidad de vislumbrar las percepciones de los colaboradores, pues son fundamentales para el desarrollo de la organización y de sus trabajadores.

Referencias

- Escamilla, P., Núñez, J. & Gómez, A. (2016). Clima Organizacional y sector de pertenencia: un análisis de la percepción de los empleados de entidades deportivas. *Revista de Psicología del Deporte*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=235146293017>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Recuperado de <http://sociedadyeconomia.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/2526>

LECTURA COMPRESIVA DE LOS PROCESOS DE DESARROLLO DE TALENTO HUMANO EN LA CLÍNICA CORPOSALUD

*Sonia Maritza Matabanchoy**
*Angie Pantoja***

Según Saldarriaga (2008) en la actualidad las perspectivas de la gestión humana ofrecen la posibilidad de encontrar al ser humano que está inmerso en la organización y trabajar con base en él, en sus potencialidades, capacidades, sentimientos y emociones, generando un valor agregado y un aspecto diferenciador de cada organización que la haga más productiva y competitiva. En concordancia con esto se desarrolló la práctica académica que se comprende como producto del vínculo establecido entre la clínica COR-

* Universidad de Nariño, Colombia. somapsicologa@yahoo.es

** Universidad de Nariño, Colombia. anyikatherine.pa@gmail.com

POSALUD y el Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, la cual tuvo por objetivo realizar un diagnóstico y formulación organizacional enfocado al fortalecimiento de los procesos de desarrollo de talento humano. El proceso se llevó a cabo con el fin de generar aportes para la organización, sus trabajadores y los procesos de talento humano, como también favorecer el proceso del psicólogo en formación, ya que permite aproximarse a la realidad profesional, basando cada paso bajo los lineamientos éticos contemplados en la ley 1090 de 2006 “Código Deontológico y del Ejercicio Ético de la psicología”.

Método

La práctica académica se desarrolló por medio de 7 fases: la presentación y aprobación de la propuesta, la creación del instrumento de medición, posteriormente la fase de información y sensibilización, seguida de la aplicación del instrumento, el análisis y la devolución de resultados y finalmente la estructuración de un plan de intervención.

Instrumentos: Escala de Percepción de los Procesos de Desarrollo del Talento Humano, que consta de 135 reactivos agrupados en 5 categorías: Capacitación, Calidad de vida laboral, Salud Laboral, Clima Organizacional, Evaluación de desempeño. Este fue aplicado a 211 colaboradores de la clínica.

Resultados

Teniendo en cuenta las categorías y subcategorías que se evaluaron en el instrumento, fue posible determinar aquellos factores que deben ser evaluados con mayor profundidad por medio de técnicas de corte cualitativo que faciliten la intervención pertinente y así contribuir en el fortalecimiento de los procesos de talento humano, puesto que casi la totalidad de las categorías evaluadas presenta indicadores de percepciones poco favorables en aproximadamente un 50%.

Conclusiones y discusión

De acuerdo con los datos obtenidos se sugiere fortalecer los procesos de evaluación de desempeño y el clima organizacional.

Referencias

Saldarriaga, J. (2008). Gestión humana: tendencias y perspectivas. Estudios gerenciales, 24,107.

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES CONTROLES DE VÍA DE LA UNIÓN TEMPORAL DE LA CIUDAD DE PASTO

*Sonia Maritza Matabanchoy**
*María Alejandra Arturo***
*Liseth Carolina Jurado Botina****
*Yuranny Alejandra Tabares Díaz*****

La Unión Temporal es una organización de transporte público conformada por cuatro empresas: Tesa, Autobuses del Sur, Cootranar y americana, la cual surge con el propósito de consolidar el Sistema Integrado de Transporte Público de la ciudad de Pasto, propiciando la unificación de estas empresas para el mejoramiento del servicio ofertado a los usuarios.

De este modo, la Unión Temporal en conjunto con la Universidad de Nariño y los estudiantes del Programa de Psicología han venido desarrollando un trabajo cooperativo orientado al fortalecimiento de los procesos de gestión de talento humano de dicha organización. En este orden de ideas, el objetivo del presente estudio se centró en contrastar los resultados obtenidos de la Escala de Vida Laboral con la información arrojada por la aplicación de grupos focales, en una muestra particular de colaboradores.

Metodología

Se desarrolló bajo un enfoque mixto de investigación, integrando elementos cuantitativos derivados de la aplicación de la Escala de Calidad de Vida Laboral (incluyendo las categorías: Salud Laboral, Bienestar Laboral y Percepción del Trabajo), construida y validada previamente por estudiantes en práctica profesional del Programa de Psicología y elementos cualitativos, específicamente la realización de la técnica cualitativa de grupos focales, encaminada a establecer un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos (Hamui & Varela, 2013). Los participantes del estudio fueron colaboradores de la Unión Temporal con el cargo de control de vía (componente cuantitativo 99 trabajadores; componente cualitativo-7 grupos focales de hasta máximo 6 trabajadores).

* Universidad de Nariño, Colombia. somapsicologa@yahoo.es

** Universidad de Nariño, Colombia. mariadanseurperdu@gmail.com

*** Universidad de Nariño, Colombia. carolinajurado1@gmail.com

****Universidad de Nariño, Colombia. alejataba15@hotmail.com

Resultados

En cuanto a los datos sociodemográficos, se encontró que el 71% de los controles de vía son mujeres, con edades comprendidas entre los 30 y 40 años (31%), nivel de escolaridad secundaria (84%) e hijos a cargo (80%). En relación a los factores de morbilidad se identificaron como prevalentes los dolores de espalda y de rodilla con un 48,9%. En la categoría de Salud Laboral, se encontraron resultados favorables en las subcategorías de condiciones de salud y de trabajo y de indiferencia en las subcategorías de estilos de vida y tiempo libre. Asimismo, en la categoría de Bienestar Laboral se hallaron resultados de favorabilidad en cuanto a familia y clima organizacional y de indiferencia en relaciones laborales. Finalmente, en la categoría de Percepción del Trabajo se perciben actitudes de favorabilidad en atención al usuario y de indiferencia en satisfacción laboral.

Conclusiones y discusión

Se concluye entonces que la calidad de vida laboral influye en gran medida en el desempeño de los colaboradores, tal como lo expone Matabanchoy (2012) al sostener que este es un socio estratégico dentro de la organización, planteando como reto para el área de gestión humana el trabajo en su bienestar, salud y calidad de vida laboral.

Referencias

- Hamui, A. & Varela, M. (2013). La técnica de grupos focales. Elsevier, Investigación en Educación Médica, 2(1), 55-60. Recuperado el 28 de marzo de 2017 de <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n5/v2n5a9.pdf>
- Matabanchoy, S. (2012). Salud en el trabajo. Universidad y Salud, 14(1), 87-102. Recuperado el 28 de marzo de 2017 de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000100008&lng=en&tlng=es.

REFLEXIONES SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL SECTOR AVÍCOLA

*Sonia Maritza Matabanchoy**

El estudio partió de la pregunta ¿Cómo son las características de la CVL de los trabajadores del sector avícola de las medianas empresas de San Juan

* Universidad de Nariño, Colombia. somapsicologa@yahoo.es

de Pasto-Colombia? Para dar respuesta a este interrogante se identificó las percepciones de los colaboradores desde dos perspectivas, primero la dimensión relacionada con el entorno objetivo del trabajo las cuales se entienden como condiciones que la empresa proporciona al trabajador y propende por mejorar de CVL desde el logro de las metas organizacionales y la segunda la dimensión subjetiva o psicológica relacionada en la percepción del trabajador y los significados que le otorga a la interacción con su trabajo (Martínez & Ros, 2010; Segurado & Agulló, 2002).

Metodología

La investigación se desarrolló desde el diseño de investigación cuantitativa, con enfoque empírico analítico de tipo descriptivo, como técnica de investigación se empleó la escala Likert para medir percepciones sobre la CVL la cual se sometió a validación de contenido y para el análisis de consistencia interna se empleó la prueba Alfa de Cronbach que fue de 0.94. La entrevista se utilizó como técnica complementaria que facilitó la comprensión de aquellos hallazgos que fueron más significativos.

Las categorías evaluadas por los instrumentos fueron por la dimensión objetiva: condiciones de trabajo y entorno de trabajo saludable y seguro y por la dimensión subjetiva: seguridad en el empleo, vida personal y relación persona y trabajo.

Los participantes de este estudio fueron 172 trabajadores del sector avícola de San Juan de Pasto, Colombia. Se realizó un análisis descriptivo y se analizó medidas de tendencia central y de dispersión. Se empleó estadística descriptiva y se analizó la información con el programa estadístico IBM SPSS STATISTICS 20.

Resultados

En el estudio se encontró que los trabajadores brindan una valoración mayor a la CVL desde la dimensión subjetiva ($\chi = 3,94$; DE = 0,478) que la dimensión objetiva ($\chi = 3,66$; DE = 0,513).

Conclusiones y discusión

En el caso del sector avícola de la ciudad de San Juan de Pasto, hay una mayor valoración de la CVL subjetiva, lo cual permite entender que la dimensión psicológica influye y dinamiza la dimensión objetiva. Se puede reconocer que en el ámbito de trabajo ciertamente se propician eventos situacionales objetivos, a los cuales los colaboradores le pueden atribuir diversos significados psicológicos y tener una significatividad particular

para cada individuo (Martínez & Ros, 2010); sin embargo, el escenario laboral no puede entenderse como el agregado de múltiples individuos aislados, puesto que los hallazgos de esta investigación también demostraron puntos de encuentro ante diferentes situaciones y condiciones de vida laboral.

Referencias

- Martínez, M. & Ros, R. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. *Revista Acciones e Investigaciones Sociales*, 1(28), 5-55.
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*. 14 (4), 828-836.

PRESENTACIÓN DE LA EXPERIENCIA DE RETIRO LABORAL: “UNA ETAPA A CONSTRUIR, UN MUNDO POR VIVIR”

*Sonia Maritza Matabanchoy**
*Karol Melissa Alvarez Pabón***
*Oscar David Riobamba Jiménez****

El presente proyecto pretende trabajar con los docentes de la institución educativa INEM Pasto próximos a jubilarse teniendo en cuenta que según la ley 1821 del 30 de diciembre de 2016 del congreso de la república, una vez cumplidos los 70 años se causará el retiro de servidores públicos sin posibilidad de reintegro. El proceso de jubilación no solo es un producto del trabajo y la situación en la que se encuentran justo antes de jubilarse, sino que también tiene importancia cuándo y bajo qué condiciones se jubila la persona lo cual está influido por el trabajo que ha realizado en su vida (Hayward, Friedman y Chen 1998 citado en Warner y Willis, 2003).

Así mismo, Rodríguez (2007) quien afirma que la jubilación significa un gran cambio para la mayoría de las personas en el cual se incluyen: pérdida del rol profesional, modificación de los ingresos, modificación del ritmo de vida cotidiana, reestructuración de los contactos familiares y sociales, disponibilidad de una gran cantidad de tiempo libre, etc. Por lo cual

* Universidad de Nariño, Colombia. somapsicologa@yahoo.es

** Universidad de Nariño, Colombia. k-melissa-ap@hotmail.com

*** Universidad de Nariño, Colombia. ozcarriobambaj@gmail.com

se considera necesario trabajar este proceso con los docentes de la institución educativa buscando facilitar el proceso de jubilación y su bienestar integral en esta nueva etapa que afrontan.

Resultados

A partir de la intervención, se pretende contribuir al mantenimiento y mejoramiento de la calidad de vida a nivel físico, psicológico y sociales una vez inicie el proceso de retiro laboral en los docentes de la Institución Educativa Municipal INEM – Pasto.

De igual manera se pretende fortalecer la importancia de prepararse con anticipación para el retiro laboral, reconociendo la importancia de trabajar en promoción de la salud para contribuir a una vejez exitosa.

Conclusión y discusión

Campos & Escobar (2014) menciona que un programa de intervención en retiro laboral resulta efectivo realizarlo con el trabajador en las edades intermedias de su ciclo vital. Debido a que se puede planificar el periodo de jubilación como un acto de auto-jubilación. Concluyendo que un programa de retiro laboral debe iniciar en concreto con un espacio de cinco años antes de la fecha de jubilación. Ya que, si la preparación se realiza mucho antes del retiro, se encuentra cierta resistencia por parte de los trabajadores, y si se hace demasiado tarde, el trabajador no tendrá tiempo para integrar los conocimientos necesarios para aplicarlos a la preparación de su jubilación.

CARACTERIZAÇÃO DAS PUBLICAÇÕES SOBRE RESILIÊNCIA NO TRABALHO NO CAMPO DA PSICOLOGIA: UM ESTUDO TEÓRICO

*Thaís Cristine Farsen**

*Aline Bogoni Costa***

*Narbal Silva****

Introdução

A resiliência é considerada a capacidade de superar, se adaptar e enfrentar situações adversas de maneira positiva, crescendo, evoluindo e se desenvolvendo por meio delas. No trabalho e nas organizações, a noção de

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. thais.farsen@gmail.com

** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. aline_bogoni@yahoo.com.br

*** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. narbal.silva@globo.com; narbal@cfh.ufsc.br

resiliência tem sido adotada com o intuito de esclarecer os modos subjetivos de lidar com mudanças, rupturas e oportunidades presentes nos contextos contemporâneos de trabalho. O presente trabalho apresenta um estudo da produção científica nacional e internacional sobre o tema resiliência no trabalho no campo da Psicologia, no período de 2000 a 2015.

Método

Trata-se de um estudo teórico que, por meio da bibliometria, objetivou ampliar a compreensão acerca do constructo, com vistas a favorecer aproximações e releituras de pesquisadores e de outros profissionais interessados no tema. O método adotado seguiu a duas etapas principais, sendo a primeira a realização de busca sistemática de literatura no Portal de Periódicos CAPES, análise e seleção das publicações; e a segunda, o estudo bibliométrico das 25 publicações selecionadas na primeira etapa.

Resultados

Entre os resultados, evidenciou-se que 68% das publicações vincularam-se a área de Ciências Humanas, sendo 23% correspondentes ao campo da Psicologia Positiva. Houve a prevalência de estudos empíricos (72%), a maioria com foco na resiliência de trabalhadores da área da saúde e executivos. Apresentou-se, ainda, as definições constitutivas sobre resiliência no trabalho e as contribuições teórico-práticas dos estudos analisados.

Conclusões e discussão

Os resultados demonstram que em psicologia, a resiliência no trabalho tem sido estudada a partir de uma perspectiva processual, que considera o fenômeno uma característica que pode ser aprendida, sendo desenvolvida ao longo do tempo por meio das relações estabelecidas pelo sujeito. Esse resultado mostra-se de fundamental importância para a realização de novos estudos e demonstra que a concepção de resiliência como um traço de personalidade, inato, vem sendo superada na literatura sobre o tema. Nota-se também que diversas áreas têm se dedicando ao seu estudo, destacando-se nesse âmbito os estudos realizados pela psicologia positiva. O presente trabalho caracteriza o estado da arte sobre o tema resiliência no trabalho, apresentando dados que podem orientar a realização de estudos futuros e auxiliar pesquisadores e profissionais interessados no tema.

**“COMO APRENDI A LIDAR COM AS ADVERSIDADES”:
INTERFACES ENTRE HISTÓRIA DE VIDA DE EXECUTIVOS
E RESILIÊNCIA NO TRABALHO**

*Thaís Cristine Farsen**

*Narbal Silva***

Introdução

A resiliência é um processo psicológico que permite ao ser humano recuperar-se de adversidades, incertezas e conflitos. No trabalho e nas organizações, a noção de resiliência tem sido adotada com o intuito de esclarecer os modos subjetivos de lidar com mudanças, rupturas e oportunidades presentes nos contextos contemporâneos. Esse processo construído ao longo do tempo nas relações do ser humano com seu meio pode auxiliar na promoção e manutenção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, favorecendo o enfrentamento positivo das adversidades. Considerando-se a relevância do fenômeno buscou-se, por meio de uma dissertação de mestrado, compreender quais as possíveis relações entre a história de vida de executivos e os comportamentos resilientes demonstrados no trabalho.

Método

A pesquisa delineou-se por meio da abordagem qualitativa, exploratória e descritiva, fazendo-se o uso de entrevistas para a coleta dos dados. A investigação pautou-se na coleta de dados sócio demográficos, no uso da técnica de história de vida para análise dos incidentes críticos vivenciados pelos participantes e os modos de enfrentamento utilizados, e na investigação dos comportamentos resilientes atuais, demonstrados no enfrentamento de adversidades presentes nos seus cotidianos de trabalho. A coleta de dados foi realizada em um encontro com cada participante, com duração média de uma hora e meia cada. Participaram da pesquisa cinco executivos, atuantes nos cargos de presidente, vice-presidente, diretor executivo e diretor industrial, de quatro organizações do setor têxtil, localizadas no estado de Santa Catarina, Brasil. Todos os participantes eram do sexo masculino, casados com filhos e idade média de 57,6 anos, sendo 17,4 a média de tempo em que atuavam na função de executivos.

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. thaís.farsen@gmail.com

** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. narbal.silva@globo.com; narbal@cfh.ufsc.br

Resultados

Evidenciou-se que a resiliência é um processo aprendido ao longo do tempo, por meio do enfrentamento de situações adversas vivenciadas desde a infância até a vida adulta, e pela experiência de eventos adversos no trabalho. Os dados demonstraram que o enfrentamento de incidentes críticos vivenciados ao longo da vida auxiliou no enfrentamento de adversidades e dificuldades presentes no trabalho.

Conclusões e discussão

A pesquisa identificou que profissionais que enfrentaram adversidades no decorrer de suas vidas e aprenderam a lidar com elas de modo positivo tenderam a ser mais resilientes ao lidar com as adversidades presentes em seus contextos de trabalho. Por outro lado, os executivos que não experienciaram muitas adversidades em suas vidas tenderam a lidar de modo menos positivo com as adversidades presentes em seus contextos de trabalho. Verificou-se que a resiliência auxiliou os executivos na tomada de decisões, no desenvolvimento de estratégias criativas para superar problemas e na manutenção e promoção de saúde e bem-estar. O trabalho fornece subsídios para a descrição do comportamento resiliente e dos seus benefícios e apresenta sugestões para estudos futuros.

EMPLEABILIDAD, SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y BIENESTAR PSICOSOCIAL: UNA APROXIMACIÓN EMERGENTE

*Raúl Ramírez Vielma**
*María José Mera Lemp***
*Elena Ríos Nova****

Introducción

La empleabilidad es un elemento clave para el desarrollo tanto de las organizaciones como de las trayectorias laborales de los individuos, facilitando su inserción y mantenimiento en el entorno laboral. En esta línea, es posible advertir un sostenido interés por identificar las variables relacionadas con la empleabilidad y establecer sus efectos, sugiriéndose una posible vinculación con el bienestar percibido. Sin embargo, en la literatura científica se constata un déficit de investigaciones que aporten evidencia empírica de esta relación. Así, el objetivo de este estudio fue establecer la existencia de relaciones

* Universidad de Concepción Universidad Andrés Bello, Chile rauramir@udec.cl

** Universidad de Concepción Universidad Andrés Bello, Chile. mariajosemera@yahoo.es

*** Universidad de Concepción Universidad Andrés Bello, Chile. torichanxd@gmail.com

entre la empleabilidad y el bienestar, expresado en la satisfacción laboral y el bienestar psicológico y social. Además, se busca determinar si el bienestar psicológico y social y la satisfacción laboral contribuyen en la explicación de la empleabilidad, un enfoque emergente toda vez que explora una dinámica causal inversa a la tradicionalmente centrada en el rol explicativo de la empleabilidad en el bienestar.

Método

El diseño fue cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional-causal y ex post facto. Las hipótesis fueron: 1) Existe una relación positiva entre la empleabilidad y sus dimensiones y la satisfacción laboral; 2) Existe una relación positiva entre la empleabilidad y sus dimensiones y las dimensiones de bienestar psicológico y social; 3) Las dimensiones de bienestar psicológico y social y la satisfacción laboral contribuyen en la explicación de la empleabilidad y sus dimensiones. Participaron 368 trabajadores residentes en el Gran Concepción (Región del Bío-Bío, Chile) de diferentes sectores de actividad. Los instrumentos fueron la Escala de Empleabilidad de Van der Heijde & Van der Heijden (2006), la Escala de Satisfacción Laboral de Agho et al. (1992), la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989) y la Escala de Bienestar Social de Keyes (1998), todas en sus versiones en español. El muestreo fue por conveniencia, siendo la participación voluntaria, anónima y confidencial. Se determinó la fiabilidad y validez factorial de los instrumentos, aplicándose luego análisis de correlaciones bivariadas y regresiones lineales paso a paso para identificar las variables explicativas de la empleabilidad y sus dimensiones.

Resultados

El análisis estadístico de los datos confirman que el bienestar psicológico y social y la satisfacción laboral se relacionaron positivamente con la empleabilidad, y que contribuyen de manera relevante a la explicación de su variabilidad.

Conclusiones y discusión

Los resultados permitieron mantener las hipótesis formuladas respecto a la naturaleza de la relación entre las variables. Estos hallazgos ponen de relevancia el desarrollo de capacidades y metas personales, así como el funcionamiento social positivo y la valoración del trabajo y sus condiciones, en la construcción y despliegue de competencias para el acceso y la mantención del empleo; se discuten las implicaciones y la relevancia social de los hallazgos.

DISEÑO DEL TRABAJO, ESTRÉS DE ROL Y BURNOUT: UN ANÁLISIS EXPANDIDO DE SU RELACIÓN

*Elena Hidalgo Jiménez**

*Manuel Fernández Ríos***

*Raúl Ramírez Vielma****

En la actualidad, el estudio y la investigación sobre la salud de los trabajadores se han manifestado no sólo como relevantes, sino también muy necesarios. Los cambios acontecidos en las últimas décadas en el ámbito organizacional, social y económico, han hecho que la salud laboral sea una de las principales preocupaciones en el mundo académico. Y uno de los constructos destacados es el burnout, cuya incidencia queda manifiesta en sus consecuencias negativas tanto para el individuo como para las organizaciones formales.

En esta comunicación hacemos un análisis expandido estudiando todas las características del diseño del trabajo (Morgeson, Garza, & Campion, 2012; Morgeson & Humphrey, 2006), es decir, motivacionales, sociales y contextuales, así como el estrés de rol incorporando dos nuevas dimensiones: incompetencia y superespecialización de rol (Fernández Ríos, 1989), con cada una de las dimensiones de burnout. De este modo, el objetivo del estudio es conocer la naturaleza y la direccionalidad de las relaciones entre los constructos. Por otro lado, se pretende establecer en qué medida la superespecialización de rol puede presentar un efecto mediador entre las características del diseño del trabajo y el burnout (Ayuso & López, 1993).

Por ello, se plantearon dos hipótesis generales: la hipótesis 1 asume que la superespecialización de rol se relaciona de forma positiva con burnout. Y la hipótesis 2 afirma que la superespecialización de rol presenta un efecto de mediación entre el diseño del trabajo y el burnout.

Para poder contrastar dichas hipótesis se realizó un diseño ex post facto correlacional causal. Con una muestra de 406 trabajadores de distintos sectores de actividad y puestos, los instrumentos de medida utilizados fueron el WDQ para diseño del trabajo y el E/6-1 para estrés de rol y CBB para burnout. Los análisis estadísticos realizados han sido correlaciones bivariadas, análisis de regresión múltiple (forward) y el método de cuatro pasos para la mediación.

* Universidad Autónoma de Madrid, España. elenamhj@orange.es

** Universidad Autónoma de Madrid, España. mf.rios2@gmail.com

*** Universidad Autónoma de Madrid. España. Universidad de Concepción. rauramir@udec.cl

Los resultados obtenidos muestran la existencia de apoyo para la hipótesis 1. Por tanto, consideramos que la superespecialización de rol está relacionada positivamente con burnout; así, el porcentaje de varianza explicada es de 22% para cansancio emocional, 9% despersonalización, 39% falta de realización personal, 36% síndrome de burnout, 29% antecedentes y 4% consecuentes. Respecto a la hipótesis 2, se obtuvo apoyo parcial, ya que, el efecto de mediación no se produjo a nivel general, pero si considerando la variable sexo (mujer) y sector (sanidad y otros).

En consecuencia, este estudio pone de manifiesto la relevancia de la superespecialización de rol, pudiendo llegar a ser crítica a la hora de planificar cambios orientados al mejoramiento de los resultados individuales en burnout. Además, el estudio de esta dimensión es clave y sigue siendo muy importante de cara al avance de la investigación en salud laboral.

**MATERNIDADE:
VOLTA AO TRABALHO NO ÂMBITO DAS POLÍTICAS
DE GESTÃO DE PESSOAS**

*Ivy Engel**
*Ana Cristina Limongi-Franca***

O objetivo deste estudo foi identificar percepções, valores e vivências da Mulher que tem um filho e volta ao trabalho, sob a perspectiva de possíveis conflitos entre ser uma mãe-profissional-mulher, foi possível discutir diferentes contextos nos quais as mulheres estão inseridas, seja organizacional, social ou de gênero, e como cada ambiente propicia oportunidades e dificuldades em termos de busca por maior equilíbrio, flexibilidade e igualdade, entendendo suas necessidades e tempos quanto profissional e mãe. Participaram do estudo oito mulheres (mães) classe média e alta, que se encontravam em altos cargos nas organizações, na cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, que tenham retornado ao trabalho em menos de um ano após o parto. Também participaram dois homens (pais-parceiros de duas das mulheres respondentes) e quatro profissionais da área de Gestão de Pessoas de quatro empresas multinacionais diferentes também da cidade de São Paulo. Esse estudo foi baseado em suas experiências profissionais antes e depois da maternidade, a diferença no tratamento e imagem nas organizações de ambos os gêneros. Os fundamentos conceituais

* Universidad de São Paulo, Brasil. ivyengel23@gmail.com

** Universidad de São Paulo, Brasil. climongi@usp.br

estão relacionadas à maternidade, gênero e mercado de trabalho. Os dados foram coletados através de questionário, contemplando as dimensões biológica, psicológica, social e organizacional (BPSO). Dentre as oito respondentes, três passaram a ser autônomas. Essa opção ocorreu após a notícia da gravidez, uma por opção própria e as outras duas não tiveram o benefício da escolha pois foram demitidas após noticiar à organização de que estavam grávida. O impacto do trabalho na maternidade é bastante alto, as mulheres podem se sentir desconfortáveis ao anunciar a gravidez. O sentimento de segurança (muito tranquila) ou insegurança (muito amedrontada) ficou compatível à resposta recebida da organização, seja ela de qualquer um dos três órgãos representativos. Ainda assim, a média da questão foi alta, 4,125, significando que a maioria das mulheres não sofreu com tal insegurança. Os homens tiveram 100% de confiança ao informarem que seriam pais, o que demonstra que o impacto em suas vidas profissionais é nulo. Um dos objetivos secundários era entender se havia certo tipo de influência e menor aceitação por parte do gestor direto quando ele é do gênero masculino. Os maiores índices de aceitação foram de gestoras mulheres (37,5%), sendo 37,5% gestores homens que ficaram entre Pouco ou Nada aceita e somente 12,5% aceitou muito bem. Estes e os demais achados da pesquisa sinalizam o nítido conflito que a mulher passa entre ser mãe e ser uma profissional bem sucedida; também é bastante presente na sociedade já há muito tempo o discurso e moralidade em torno de como a maternidade deve ser exercida pela mulher –e somente ela– enquanto o homem seria o provedor aquisitivo da casa, que nos leva a uma reflexão de desigualdade entre os gêneros. Organizacionalmente poucas são as empresas que têm projetos que sugeriram melhorias e benefícios referentes ao assunto, seja ele de curto, médio ou longo prazo. Na pesquisa realizada, somente uma das organizações tem um Comitê de Diversidade e Inclusão que se preocupa com tais questões e pensa em soluções, ou, ao menos, discute a maternidade/paternidade nas políticas e práticas de gestão de pessoas.

Referencia

- ABRAMO, Lais Wendel. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária. Tese de Sociologia – FFLCH/USP: São Paulo, 2007.
- BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. Igualdade de gênero: o redimensionamento da concepção da igualdade material no âmbito laboral. Dissertação de Direito do Trabalho FD/USP, 2012.
- BESSA, Karla Adriana Martins. Papel da mulher na sociedade ao longo da história. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

- COSTA, Jaqueline Severino da. Impacto da frequência pré-escolar dos filhos sobre o trabalho das mães no Brasil. Tese de Economia Aplicada – ESALQ/USP: São Paulo, 2010.
- DONATH, Orna. Regretting Motherhood: A Sociopolitical Analysis – Ben Gurion University, Beer-sheva, Israel, 2015. Disponível em: <http://www.academia.edu/9820246/Regretting_Motherhood_A_Sociopolitical_Analysis>
- DUARTE, Constância Lima, As sementes do feminismo no Brasil in Revista de História, 2016 LAIER, Paula Arendt. Licença Paternidade. São Paulo, 2016.
- ESPÍNDOLA, Gabriela. A trajetória do poder da mulher: do lar ao mercado de trabalho. São Paulo, 2016.
- GRANT, Walkiria Helena. A maternidade, o trabalho e a mulher. In: COLOQUIO DO LEPSI IP/FE-USP, três, 2001, São Paulo. Access on: 29 May. 2016.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; SUGISHITA KANIKADA, Andréa Yumi. A Construção de um instrumento de coleta de dados a partir do modelo de indicadores biopsicossocial e organizacional - BPSO96 e do Modelo de Competência do Bem-estar Organizacional – BEO in Revista Eletrônica de Administração, [S.l.], v. 12, n. 6, jun. 2013. ISSN 1413-2311.
- LUCAS, Angela Christina. Justiça organizacional de gênero nas empresas: os sentidos atribuídos pelos profissionais de recursos humanos. 2015. Tese de FEA/USP: São Paulo, 2015.
- MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO – AVANÇOS POSSÍVEIS. Boletim Legislativo 42, fev.2016.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Mulher no mercado de trabalho: participação feminina cresce, mas desigualdade persiste.
- SILVA, Ana Teresa Gaia da, SANTOS, Sheila Aparecida Vitoreli dos. A ascensão da mulher no mercado de trabalho. Centro Universitário de Franca, 2008.
- SILVA, Renata. Mais perto dos filhos (in Revista Melhor.com.br), 17 nov. 2016.
- VIEIRA, Ricardo de Souza. Homoparentalidade: estudo psicanalítico sobre papéis e funções parentais em casais homossexuais com filhos. Dissertação de Psicologia. IP/USP: São Paulo: 2011.

POSTERS

ESTUDO DE CASO: REFLEXÕES A PARTIR DO LIFE DESIGN COMO PROMOTORA DE SAÚDE NO TRABALHO DE UM PROFISSIONAL DO SEGMENTO BANCÁRIO

*Agda Inês Caximiliano Mattoso**

O estudo deste pôster se originou através da orientação de carreira de um bancário de 32 anos de idade com sintomas de ansiedade diante das situações de trabalho e dentro do ambiente corporativo, que culminaram em questionamentos sobre a própria carreira e o prosseguimento desta no segmento bancário. Para abordar tais questões utilizou-se o paradigma Life Design (orientação para a construção da carreira) para repensar a tomada de decisão em relação à carreira e o restabelecimento da saúde deste trabalhador considerando as diversas esferas da vida do sujeito.

Life Design, segundo Savickas (2015), denota o terceiro paradigma para intervenção em carreira, depois da orientação profissional e a educação para a carreira. Os três paradigmas vão dos estágios de pontuação para o das histórias, sendo que a elaboração do discurso em orientação de carreira, life design, inclui as relações interpessoais e íntimas do sujeito ao repensar sua carreira.

A importância deste tema para a organização do trabalho é contribuir para a discussão sobre a relação da saúde do trabalhador com os contextos organizacionais.

A metodologia utilizada neste pôster foi o estudo de caso, através da análise do discurso em orientação de carreira, realizadas em catorze sessões.

* Costa & Mattoso - Clínica de Psicologia, Brasil. agdamattoso@gmail.com

Utilizou-se o Life Design para abordar escolhas e tomadas de decisões na carreira que facilitassem ao sujeito construir sua trajetória de carreira alinhada às vivências e narrativas da própria história de vida em suas diversas esferas, ressignificando as relações dele com o contexto profissional e com outras pessoas no ambiente de trabalho.

Os resultados deste pôster foram reflexões sobre a relação do sujeito com o contexto de trabalho. Ao evidenciar as experiências no trabalho percebidas como desconfortáveis e relacionadas ao aparecimento de sintomas de ansiedade, que culminaram em questionamentos sobre as escolhas de carreira e a decisão de ingressar no segmento bancário, no qual vivenciou dificuldades de adaptação à cultura organizacional. Assim foi possível para o sujeito redimensionar o trabalho dentro de sua vida e usar estratégias para lidar com as questões presentes em seu contexto de trabalho e tomar decisões sobre a sua permanência no ambiente organizacional.

Através de recursos socioconstrucionistas e dialógicos para pensar a relação do sujeito com o trabalho analisou-se a problemática da saúde, deste sujeito, no trabalho. Relacionando diversos aspectos individuais, da cultura e do contexto organizacional, que acarretam na construção da carreira, escolhas e tomadas de decisões do profissional mais coerentes com os valores e o propósito de vida.

O presente estudo pretende contribuir para as discussões sobre as implicações oriundas de pensar a construção de carreira a partir da visão socioconstrucionista sobre a saúde deste sujeito no trabalho.

SALUD EMOCIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN POLICÍAS CIVILES DE CAMPO GRANDE, MATO GROSSO DO SUL, BRASIL

*Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes**, *João Massuda Junior***
*Liliana Andolpho Magalhães Guimarães****, *Marcia Regina Teixeira Minari*****
*Vanusa Meneghel******, *Fernando Faleiros de Oliveira******

Introducción

La actividad policial exige grande demanda física y emocional de sus trabajadores, estando estos expuestos frecuentemente al riesgo de muerte y a la presión de la sociedad para el ejercicio de su función de manera eficaz.

* Universidade Católica Dom Bosco, Brasil. vazvaez@terra.com.br

** Universidade Católica Dom Bosco, Brasil. joaoadm1@gmail.com

*** Universidade Católica Dom Bosco, Brasil. lguimaraes@mpc.com.br

**** Universidade Católica Dom Bosco, Brasil. martminari@gmail.com

***** Universidade Católica Dom Bosco, Brasil. vanusameneghel@hotmail.com

***** Universidade Católica Dom Bosco, Brasil. ffaleiros@gmail.com

Objetivo

Evaluar el contexto de trabajo, las vivencias de placer y el sufrimiento y la presencia de la Síndrome de Burnout en policías civiles de Campo Grande, Mato Grosso do Sul, Brasil. Método: Se trata de estudio exploratorio-descriptivo, de sección transversal y con abordaje cuantitativa. La muestra se compone por n=180 policías civiles participantes del curso de promoción del año de 2015. Se aplicaron los instrumentos: i) la Escala de Evaluación del Contexto de Trabajo y la Escala de Placer y Sufrimiento en el Trabajo, parte del Inventario sobre Trabajo y Riesgo de Enfermedad (ITRA), desarrollado por Mendes y Ferreira (2007); ii) Inventario de *Burnout* de Maslach, creado por Maslach y Jackson (1986) y validado para utilización en portugués por Tamayo (2003) y; iii) Cuestionario Sociodemográfico y Ocupacional (QSDO) desarrollado específicamente para esta investigación.

Resultados

A muestra investigada se compone en su mayoría por individuos del sexo masculino (81,1%), con edad entre 34 y 38 años (32,8%), casados (75%). Las funciones desarrolladas por los investigados son: investigador (60,6%), delegado (22,2%) y agente de policía científica (15,6%). En cuanto al tiempo de servicio, 33,3% trabajan en la policía civil entre un a ocho años, 57,2% de nueve a doce años y 5% hace más de trece años. Los resultados relacionados al contexto de trabajo revelan que: 93,9% se dan cuenta de la organización del trabajo como crítica o grave, 83,9% evalúan las condiciones de trabajo como crítica o grave y 68,3% crean que las relaciones socio-profesionales están en un nivel crítico o grave. En cuanto a los indicadores de placer y sufrimiento en el trabajo, 62,9% consideran satisfactoria la libertad de expresión existente, 48,9% evalúan su realización profesional como satisfactoria, 72,2% clasifican su agotamiento profesional como crítico o grave y 55% se dan cuenta de la falta de reconocimiento en su trabajo como crítica o grave. Los indicadores asociados a la Síndrome de *Burnout* demuestran que 8,9% de los investigados presentan alto agotamiento emocional, 2,2% alta despersonalización y 51,7% baja realización personal. El cruzamiento de las tres dimensiones evaluadas apunta una prevalencia de Síndrome de *Burnout* de 1,1% para la muestra investigada.

Conclusiones

Se espera que los resultados presentados en este estudio puedan contribuir para estimular el debate del tema salud mental y calidad de vida en el trabajo y subsidiar propuestas para acciones de promoción de la salud física y mental del policía civil, una vez que los hallazgos obtenidos indican la

necesidad de la mejora significativa de las condiciones y organización del trabajo de estos profesionales.

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE SITUACIÓN EMOCIONAL EN EL TRABAJO EN PANTANEROS

*Liliana Andolpho Magalhães Guimarães**, *João Massuda Junior***
*Marcia Regina Teixeira Minari****, *Vanusa Meneghel*****
*Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes******, *Fernando Faleiros de Oliveira******

Introducción

Debido a la relevancia de creación y validación de instrumentos para evaluación de los trabajadores de zonas rurales en Brasil, fue desarrollado y llevado a cabo el análisis factorial exploratorio del cuestionario de situación emocional y trabajo para cumplir las especificidades de la realidad de los trabajadores pantaneros, que viven en condiciones de carencia social y de salud vulnerable.

Objetivos

Validar el instrumento de evaluación de la situación emocional y trabajo, en la población de trabajadores pantaneros.

Método

Participaron de la investigación 59 trabajadores de las haciendas de la región de Aquidauana, Mato Grosso do Sul, Brasil. Se aplicaron, de manera asistida e individualizada, los instrumentos desarrollados específicamente para esta investigación: (i) Cuestionario sociodemográfico y ocupacional y; (ii) Cuestionario de situación emocional y trabajo.

Resultados

La muestra se compone en su mayoría por el sexo masculino (71,2%), casados(as) (83,1%), con hijos (81,4%), enseñanza fundamental incompleta (67,8%) y edad media de 35,8 ($\pm 12,6$) años. Para la validación del cuestionario de situación emocional y trabajo, se llevó a cabo el Análisis Factorial Exploratorio por el método de extracción de los Componentes Principales,

* Universidade Católica Dom Bosco, Brasil. lguimaraes@mpc.com.br

** Universidade Católica Dom Bosco, Brasil. joaoadm1@gmail.com

*** Universidade Católica Dom Bosco, Brasil. martminari@gmail.com

**** Universidade Católica Dom Bosco, Brasil. vanusameneghel@hotmail.com

***** Universidade Católica Dom Bosco, Brasil. vazvaez@terra.com.br

***** Universidade Católica Dom Bosco, Brasil. ffaleiros@gmail.com

rotación Varimax y análisis de consistencia interna por el alfa de *Cronbach*. Como criterio de retención de factores se utilizó el análisis paralelo propuesto por Patil, Singh, Mishra y Donovan (2008). La medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación del muestreo fue igual a 0,661 y el teste de esfericidad de Barlett presentó qui-cuadrado aproximado de 439,53, nivel de significancia de 0,000. El análisis de los auto valores y el análisis paralelo indicaron la existencia de tres factores, que en conjunto explican 56,31% de la variancia total. Fueron sacados del instrumento los ítems con saturación abajo de 0,40. El análisis de la confiabilidad interna de los tres factores ha revelado los siguientes valores de alfa de *Cronbach*: Factor 01 con alfa de 0,874, Factor 02 con alfa de 0,777 y Factor 03 con alfa de 0,777. Después del Análisis Factorial Exploratorio el instrumento mantuvo quince de las diecisiete cuestiones iniciales, siendo estas organizadas en tres factores: (i) Sentimientos relacionados al trabajo: la percepción del trabajador pantanero sobre la propia capacidad de trabajo, la contribución, el valor, el entusiasmo y la valoración del trabajo por otro a personas (07 cuestiones); (ii) Carga de trabajo: aspectos físicos relacionados con el trabajo y sus reflejos en las emociones del trabajador, sensación de cansancio, agotamiento, tensión y dudas sobre el propio trabajo (06 cuestiones) y; (iii) Apoyo social: necesidad de apoyo de colegas y superiores para desarrollo de las propias actividades para mejora de la salud mental de los trabajadores (02 cuestiones).

Conclusiones

Se ha constatado que el cuestionario sobre la situación emocional y trabajo es un instrumento válido empíricamente y fiable para evaluar la salud emocional de los trabajadores pantaneros, que desarrollan su oficio en condiciones, a veces de maneras adversas.

CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE UNA ESCALA PARA MEDIR LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR EN EL TRABAJO PARA LOS EMPLEADOS DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

*Maribell Lorenzo Moreno**, *Roberto González Valles***
*Edgardo Avilés Garay****, *Bryan Del Valle Santos*****

La transculturación, la asimilación cultural y los procesos de globalización han provocado cambios radicales en la cultura y los estilos de vida de

* Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Puerto Rico. maribell_lorenzo@pucpr.edu

** Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Puerto Rico. roberto_gonzalez@pucpr.edu

*** Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Puerto Rico.

****Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Puerto Rico.

los países. Como también, los cambios en los sistemas de trabajo partiendo de una clase trabajadora agraria y artesanal, luego, industrializada y hoy, dirigida al conocimiento. Esto ha provocado que las tareas realizadas por los trabajadores requieran menos esfuerzo pero su consumo calórico es igual o mayor, provocando que la clase trabajadora sea obesa. La obesidad es considerada como una de las pandemias del siglo XXI, con tendencias de aumento en los costos de salud y la disminución de la esperanza de vida que afectarán los sistemas sociales e incluso la esperanza de vida en todos los lugares del mundo.

Objetivos

Diseñar, desarrollar y validar una escala para medir la eficacia y beneficios de los programas de bienestar en el trabajo dentro del clima organizacional para fomentar una cultura saludable en los empleados.

Método

La metodología fue cuantitativa de tipo no experimental, correlacional-descriptivo y corte transversal mediante la recopilación de la información a través de un cuestionario, realizando un análisis cuantitativo mediante el uso del programa Social Sciences (SPSS 23).

Resultados y Conclusiones

El cuestionario creado fue evaluado según los criterios de los procesos de investigación. En validez de contenido, método Lawshe se obtuvo 0.82. En la validez de constructo se realizó el análisis de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) obteniendo .858 y la prueba de esfericidad de Bartlett con una significancia de cero (.000). Además, en la prueba de Alpha de Cronbach para confiabilidad se obtuvo .875.

La muestra estuvo compuesta por 231 participantes de todas las zonas geográficas de Puerto Rico obteniendo 65% (150) del género femenino y 35% (81) del género masculino. Las edades de los participantes fluctuaron desde los 21 años hasta los 67 años de edad. El promedio de la edad fue de 35-48 años.

Sobre el tipo de características de la muestra en relación a el Índice de Masa Corporal (IMC) y los niveles de obesidad, se identificaron con un 36% (n=82) peso normal o IMC < de 25%, con un 30% (n=70) sobrepeso o IMC > de 25%, con un 25% (n=58) obesidad leve o IMC > de 30 %, con

un 5% (n=12) obesidad media o IMC > de 35 % y con un 4% (n=9) obesidad mórbida o IMC > de 40%. Los resultados reflejaron que la población trabajadora fluctúa entre sobrepeso y obesidad acorde a la muestra.

Los resultados del estudio obtenidos fue una correlación baja ($r = .210$) pero estadísticamente significativa ($p < 0.01$) entre las variables del sujeto (calidad de vida, estilo de vida y obesidad) y las variables de patrono (programas de bienestar, procesos de trabajo y relaciones laborales).

LA RELACIÓN ENTRE BURNOUT Y DESEMPEÑO CÍVICO: UN ESTUDIO CON PERSONAL HOSPITALARIO

*Patricia Palenzuela Luis**
*Naira Delgado Rodríguez***
*Eva Ariño Mateo****

La calidad del servicio en los hospitales constituye un objetivo prioritario para las organizaciones hospitalarias. Por ello, es fundamental investigar cómo diferentes factores de interacción persona-organización repercuten en el modo en que las personas desarrollan su actividad laboral, así como en los resultados de la misma. El propósito de este estudio es conocer la relación que se produce entre una forma de desempeño laboral, el comportamiento cívico en el trabajo, y uno de los principales riesgos para la salud de los profesionales sanitarios, el síndrome de burnout. Una muestra de 222 enfermeros y auxiliares de enfermería respondió a un cuestionario que incluía una escala de burnout y una escala de desempeño cívico en el trabajo. Los resultados revelan que existen relaciones entre ambos constructos, de manera que, a medida que se incrementa el desempeño cívico en el trabajo, se reducen los niveles de burnout. Los resultados se discuten atendiendo a la literatura previa sobre beneficios y posibles efectos adversos del desempeño cívico.

* Universidad de Concepción, Chile.

** Universidad de Concepción, Chile.

*** Universidad de Concepción, Chile. earinomateo@gmail.com

**ESTILOS DE AFRONTAMIENTO
Y NIVEL DE BURNOUT EN BOMBEROS VOLUNTARIOS.
UNA COMPARACIÓN CON TRABAJADORES REMUNERADOS EN CHILE**

Marcela Karina Rojas Santibáñez, Carla Belén Aniñir Galaz**
Marcos Enrique Paine Paillao***, Álvaro Andrés Quinchanao Hueche****
Sonia Mireya Palavecinos Tapia******

El trabajo de bomberos en Chile es voluntario, no remunerado. Altamente especializados, se vinculan a situaciones de peligro y estrés, desgastándose física, psicológica y cognitivamente. El objetivo de la investigación fue determinar niveles de estrés y desgaste en las y los bomberos y las diferencias que puedan presentarse entre ellos con trabajadores remunerados en otras áreas. Se utilizaron las escalas de Burnout y Estilos de afrontamiento del “Cuestionario de Ambiente Laboral Subjetivo” (Pérez-Luco, Henríquez, Concha, Gottschalk & Trizano, 2013). Entiendo Burnout para esta investigación como una respuesta al estrés laboral crónico, que puede desencadenar una sensación de agotamiento emocional constante, el desarrollo de sentimientos y actitudes negativas hacia los compañeros de trabajo, o la devaluación del rol profesional (Gil-Monte y Peiró, 1999; Maslach y Jackson, 1981, citado en Moreno Et. Al., 2006).

Se compara una muestra de bomberos con una de trabajadores remunerados, pertenecientes a una organización laboral. Se analizaron tres variables, tipo de trabajo (Bombero o trabajador remunerado), género, y edad. La muestra general consistió en 362 sujetos, 235 pertenecientes a la organización remunerada y 127 a bomberos. Se utilizó un muestreo no probabilístico intencionado, metodología cuantitativa, con un diseño no experimental descriptivo comparativo. Para la recolección de datos es utilizado el CALS, que mide Afrontamiento, Burnout, Clima Laboral y Cultura Organizacional. Se presentarán solo los resultados de las dos primeras. Se utilizó el programa estadístico SPSS versión 22, para luego realizar un análisis con pruebas *t* y correlación de Pearson. Los resultados arrojan diferencias significativas entre las muestras. Los datos de la organización remunerada, dan como resultados índices más altos en la escala de Burnout, mayor cansancio y endurecimiento en sus miembros, también presentan mayor índice en

* Universidad de la Frontera, Chile. m.rojas11@ufromail.cl

** Universidad de la Frontera, Chile.

*** Universidad de la Frontera, Chile.

**** Universidad de la Frontera, Chile.

***** Universidad de la Frontera, Chile.

estilos de afrontamiento al estrés, en estilos externos, apoyo divino, apoyo afectivo y evasión, que la muestra de Bomberos voluntarios. Se establece que las mujeres de ambas muestras presentan mayores niveles de desgaste y sintomatología que los hombres, además las mujeres de la organización remunerada presentan niveles más altos de cansancio que las mujeres voluntarias de Bomberos. Los bomberos presentan mayor realización y satisfacción con su trabajo, y mayores índices en estilos de afrontamiento interno, actuación y humor, de igual forma, los hombres presentan mayor endurecimiento que las mujeres.

Estos resultados son interesantes, ya que permite conocer los niveles de desgaste que presentan las y los trabajadores, lo que requiere de atención reparatoria y de prevención a nivel organizacional. En particular, parece relevante tener en cuenta los datos debido a la condición de las y los voluntarios de Bomberos en Chile, donde las situaciones de riesgos que se enfrentan son constantes (incendios, terremotos, inundaciones, accidentes) y estos datos deberían ser considerados al momento de su entrenamiento y capacitación, así como lo que pueda considerarse por la similitud con otras actividades de voluntariado en el mundo.

DIAGNÓSTICO DE TENSION LABORAL EN DOS TIENDAS DEPARTAMENTALES EN CUERNAVACA, MORELOS, MÉXICO

*Maura Altamirano Martínez**, *Pamela Vadillo Ramírez***
*Claudia Lizet Martínez Angoa****, *Elizabeth Hernández Yamamoto*****
*Estefany Vianney González Tapia******

Se presentan los resultados de la comparación entre dos empresas departamentales en las que se evaluaron los riesgos psicosociales asociados a la tensión laboral, desde el modelo demanda-control-apoyo social (Karasek & Johnson, 1986). Centrándose en tres conceptos básicos: *demandas psicológicas* (cuánto se trabaja, presión de tiempo, nivel de atención, carga mental), *control laboral* (cómo se, incluyendo a la autonomía y el desarrollo de habilidades), y *apoyo social* (relación entre compañeros y superiores).

Así también se calculó como variable continua la tensión laboral, para brindar retroalimentación al personal administrativo, proponiendo una

* Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. maurita_kikio@hotmail.com

** Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. pamela.vad2@hotmail.com

*** Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. clau_maran15@hotmail.com

**** Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México.

***** Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. estefanyvianey@gmail.com

reestructuración adecuada en cuanto a las actividades asignadas, para disminuir la tensión laboral en los trabajadores de ambas organizaciones.

Método

De tipo cuantitativo, transversal y descriptivo. Con una muestra poblacional de 120 trabajadores, 60 de la Tienda que nombraremos *S* y 60 de la Tienda que nombraremos *W*. El instrumento aplicado fue el *JCQ 48* (Karasek, 1990, adaptado por J. Román, 2000). El análisis de la información se realizó en el programa estadístico SPSS Versión VI. Se calcularon los promedios de los grupos y se realizó una comparación entre los resultados.

Resultados

Como se puede apreciar en la tabla 1 a pesar de que ambas tiendas tienen alta demanda psicológica y alto índice de apoyo social, la tensión laboral es diferente. En la tienda *S* hay baja tensión laboral, mientras que en la tienda *W* hay alta tensión laboral, lo que de acuerdo al modelo de Karasek se relaciona a la diferencia en los resultados de utilización de habilidades, autoridad de decisión y control laboral.

Tabla 1. Comparación de los indicadores en las dos organizaciones

	Tienda S	Tienda W
Utilización de habilidades	Alta	Baja
Autoridad de decisión	Alta	Baja
Demanda psicológica	Alta	Alta
Control laboral	Alto	Bajo
Apoyo social	Alto	Alto
Tensión laboral	Baja	Alta

Dichos resultados pueden explicarse observando las condiciones laborales. En el caso de la tienda *S* la plantilla es mayor, y los trabajadores tienen un alto control de las actividades que realizan, se les asignan sus actividades en relación a sus áreas de trabajo y ellos son responsables de éstas. Mientras que en la tienda *W* existe una plantilla de trabajadores más chica donde tienen menor control de las actividades que realizan ya que no hay una asignación adecuada de estas.

Conclusiones

La propuesta realizada a la tienda *W* fue modificar las prácticas organizacionales referentes al control de las actividades laborales y el desarrollo

de las habilidades de sus trabajadores en las diferentes áreas de trabajo. Se sugiere también una devolución para ambas empresas en la que se puedan compartir sugerencias sobre las prácticas organizacionales.

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS SEUS IMPACTOS NA MOTIVAÇÃO E PRODUTIVIDADE DOS TRABALHADORES BANCÁRIOS

*Andrezza Hack Batista**, *Mirian Josiane Luzzi***
*Raíssa Táboas Franco****, *Valquíria Rodrigues de Oliveira*****
*Andresa Darosci Silva Ribeiro******

Introdução

Para o alcance dos propósitos organizacionais cada vez mais se deve criar programas que proporcionem ambientes laborais saudáveis. Em relação ao contexto específico de estudo, no setor bancário no Brasil somente em 2013, de acordo com dados do INSS, mais de 18 mil profissionais foram afastados. Uma organização ao alinhar suas estratégias aos objetivos das pessoas fará com que esses trabalhadores se tornem mais comprometidos, tenham uma visão macro do negócio da organização e do seu papel nos resultados organizacionais (ZARIFIAN, 2001). O propósito do estudo foi compreender os modelos e aspectos conceituais acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na organização bancária estudada e a construção de estratégias relacionadas à QVT.

Método

O objetivo da pesquisa foi responder ao seguinte questionamento: “Como a Qualidade de Vida no Trabalho interfere na motivação e na produtividade dos trabalhadores de uma agência bancária?”. O presente estudo trata-se de uma pesquisa transversal, realizada com 12 bancários vinculados a agência bancária estudada, os quais foram entrevistados individualmente com base no roteiro semiestruturado. Foi utilizada como técnica de coleta de dados também a análise documental. Aplicou-se um questionário baseado no modelo de Walton (1973) por constituir-se como um instrumento de coleta de dados testado e validado. Para propor melhorias relacionadas à QVT,

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.

** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.

*** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.

**** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.

*****Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. andresa.darosci@gmail.com

a análise e interpretação dos dados foram realizadas a partir da revisão da literatura, diagnóstico, análise documental e entrevistas.

Resultados

A partir da análise realizada foi identificada a necessidade de tornar o ambiente laboral mais agradável e com isso minimizar as influências negativas do trabalho e em outros espaços de vida. Como proposta de melhoria foi identificada a necessidade de se estabelecer um local específico para o repouso; implantar a Ginástica Laboral na rotina da agência; disseminar a necessidade da pausa de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho contínuo; estimular a cultura da alimentação saudável por meio do Programa de Frutas; visando melhorar a integração e relacionamento interpessoal, propõem-se como ações fora do horário de trabalho: café mensal, grupos de caminhadas e piqueniques.

Conclusões e discussões

O presente estudo buscou apresentar uma análise sobre a percepção dos trabalhadores da agência bancária com relação aos aspectos ligados a QVT. Para isso tomou-se como base os oito fatores estudados e validados por Walton, visto que tais fatores interferem, de modo geral, na qualidade de vida da maioria das pessoas inseridas no contexto organizacional. Quando esses aspectos não são bem administrados e observados, a satisfação e o nível de desempenho dos trabalhadores tendem a diminuir e impacta no afastamento dos trabalhadores no trabalho.

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES Y SUS EFECTOS EN LA SALUD Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO DE BOGOTÁ COLOMBIA

*Gisette Katherine Velandia Vargas**
*Javier Leonardo Zuñiga Martin***

Las dimensiones humanas y sus diversos contextos implican el estudio del hombre como un ser integral que depende de factores contextualizantes propios de estructura en la cual se desenvuelve. Las organizaciones no son

* Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Colombia. gkvelandia@poligran.edu.co

** Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Colombia. jlzuniga@poligran.edu.co

la excepción a este análisis del individuo, y desde tiempos remotos se aborda el estudio del mismo inmerso en ambientes laborales.

Los postulados varían de acuerdo a las tendencias teóricas que dictan los contextos, y una de esas necesidades surge de la importancia que sostiene la Salud y Seguridad en el Trabajo. En Colombia, el abordaje de esta temática es fundamental, es por esto que se han decretado normas para la Gestión y la Prevención de riesgos laborales, y para efectos de esta investigación, nos enfocaremos a los relacionados con los factores de riesgo psicosociales.

Lo que se busca con el presente Proyecto de Investigación, particularmente para cargos propios de organizaciones de Educación, es el cómo se abordan dichos factores, se miden, y se analizan con el objeto de tomar planes de acción que mitiguen su influencia negativa y posibles efectos en la salud, en este sector laboral, mediante la creación de un instrumento que mida características propias del riesgo psicosocial y permitan luego aplicar estrategias de intervención certeras y propias de dicha área.

Método

El presente Proyecto, es una investigación exploratoria debido a que en Colombia no existen diversos instrumentos que describan el riesgo psicosocial, creados para diferentes sectores o especialidades.

La población está orientada a todo el personal con vinculación directa a la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, con contrato a término indefinido o fijo, para la muestra de azar simple, se tomó al 20% de la población total que se encuentren vinculados con las características de contratación anteriormente descritas.

Diseño

El estudio tiene como marco metodológico las investigaciones psicométricas, siendo propicia para identificar, en este caso, la apreciación de los riesgos psicosociales por parte de los colaboradores del Politécnico Grancolombiano.

Instrumento

Dentro de esta investigación y para la recolección de datos, se realizó la creación de la batería de medición, se utilizó en la creación de los reactivos la escala tipo Likert, y para su validez y confiabilidad se aplicaron la validación cualitativa por pares expertos y la validación estadística utilizando las técnicas de análisis factorial y alfa de cronbach.

Resultados

El proyecto actualmente se encuentra culminando la fase de validación estadística, luego de la validación por pares, dejando como resultado un instrumento con 10 dimensiones y un total de 164 preguntas.

Conclusiones

Tal como señala Artazcoz (2002) aunque en los diversos contextos de trabajo aún se mantienen los riesgos laborales típicos, cada vez toman mayor protagonismo los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral, como consecuencia de las nuevas formas de organización en el trabajo, por lo que es importante reconocer que cada labor genera en si sus propios riesgos y la historia ha demostrado que labores como la docencia presentan alto riesgo de enfermedades psicosociales. Lo que nos lleva a generar estrategias propias de medio e intervención para este sector.

EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA

*María Katherine Acevedo Pinto**

El Síndrome de Burnout, también conocido con Síndrome del trabajador quemado por el trabajo empieza a convertirse en un problema de gran relevancia. Expertos en materia laboral y sanitaria han reclamado el reconocimiento de este síndrome como una enfermedad profesional; de hecho, la “legislación colombiana para el Sistema general de Riesgos Profesionales y específicamente el decreto 2566 de julio de 2009 por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, definiendo las Patologías causadas por estrés en el trabajo, pero no incluye al Síndrome de Burnout como enfermedad profesional” (Rodríguez, 2011).

El objetivo central de este estudio fue identificar la presencia del síndrome Burnout en profesionales de enfermería, mediante la aplicación del cuestionario MBI. Este calculó la frecuencia e intensidad del síndrome en la población de estudio, teniendo en cuenta sus condiciones laborales y los factores externos que influyen en su trabajo y el riesgo al que se ven expuestos.

El síndrome ha sido estudiado ampliamente en profesionales de la salud, con un número importante de publicaciones a nivel mundial que abordan

* Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia. maria.acevedop@upb.edu.co

la presencia de estrés laboral crónico en Enfermería. Incluso, la inquietud por identificar la frecuencia del síndrome en enfermeros se ha desplegado, básicamente porque la profesión “es concebida como una profesión que reconoce al ser humano vulnerable y expuesto a diversas situaciones durante la transacción de los servicios” (Toro, 2014, p7).

Método

El enfoque del estudio es cuantitativo, de tipo no experimental, exploratorio y descriptivo de corte transversal.

Se tomaron 40 profesionales de enfermería pertenecientes a una institución de atención en salud de la ciudad a quienes se les aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual evalúa tres subescalas: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Resultados

Se evidenció que las profesionales de Enfermería con una antigüedad de trabajo entre 11 a 15 años tienen un riesgo mayor al compararlo con aquellas que sobrepasan los 20 años de vida laboral.

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PARA DISMINUIR EL ESTRÉS EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MUNICIPAL INEM-PASTO

*Sonia Maritza Matabanchoy**
*Karol Melissa Alvarez Pabón***
*Oscar David Riobamba Jiménez****

Introducción

La docencia es considerada como una actividad que genera una amplia variedad de condiciones laborales, incidiendo directamente sobre la salud mental, física y social, motivo por el cual, a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del “Cuestionario para la Evaluación del Estrés” de Villalobos (2010) en el año 2016, la presente investigación pretende trabajar con los docentes teniendo en cuenta lo referido por Jiménez, Jara y Miranda (2012) quienes consideran a la docencia como una de las profesiones más afectadas al realizar simultáneamente tareas diversas como por ejemplo: la

* Universidad de Nariño, Colombia. somapsicologa@yahoo.es

** Universidad de Nariño, Colombia. k-melissa-ap@hotmail.com

*** Universidad de Nariño, Colombia. ozcarriobambaj@gmail.com

interacción con alumnos y compañeros, la planeación de actividades curriculares, la elaboración de informes de desempeño, la evaluación constante de estudiantes y la participación en actividades administrativas e investigativas; por lo tanto, es importante trabajar con este grupo porque se mejora la salud del individuo y la calidad de la enseñanza.

Objetivo

Fomentar un entorno de protección para los docentes, proporcionando estrategias favorables que disminuyan los niveles de estrés y promuevan la salud física, mental y social en el año lectivo 2017.

Resultados

A partir de los resultados obtenidos en la aplicación del “Cuestionario para la Evaluación del Estrés”, se espera que, con la intervención, se logren disminuir los niveles de estrés en el 60.8% de los docentes de la sede central y en el 64.3% de los docentes de las sedes 1, 2, 3 y 4 adscritos a la Institución Educativa Municipal INEM – Pasto, que se encuentran en los niveles altos y muy altos de estrés. De igual forma, el 38.9% de los docentes de la sede central y el 35.5% de los docentes de las sedes 1, 2, 3 y 4 restantes, que se encuentran entre los niveles muy bajo y medio, aplican estrategias para disminuir y prevenir elevados niveles de estrés; además de fomentar en la cultura organizacional un abordaje institucional con capacidad de afrontamiento ante situaciones generadoras de estrés.

Conclusión y discusión

Según los resultados obtenidos de la aplicación del “Cuestionario para la Evaluación del Estrés” se identificaron altos niveles de estrés en los docentes adscritos a la Institución Educativa Municipal INEM – Pasto, lo cual lleva a intervenir mediante estrategias que permitan disminuir los niveles de estrés, teniendo en cuenta los cuatro componentes que mide el cuestionario, siendo estos: fisiológico, emocional, social y laboral; considerando a la docencia como un proceso laboral de interés para el área de la salud y seguridad en el trabajo, por el alto valor social que representa y el fuerte impacto que tiene en el desarrollo de la sociedad al finalizar la intervención se realizara nuevamente la medición de estrés.

Referencias

Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. Cuadernos de Administración, 28(48). 117-132.

- Canales, M. (2007). El estrés laboral como síntoma de una empresa. *Perspectivas*, (20), 55-66.
- Jiménez, A; Jara, M. y Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 16(1), 125-134.
- Martínez, X., Mardones, M., Mena, C., Rebolledo, A y Castillo, M. (2011). Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37(3), 306-313.
- Sánchez, F. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera (Tesis de pregrado). Universidad Abierta Interamericana, Rosario, Argentina.
- Villalobos, G. (2010). Batería de instrumentos para evaluar factores de riesgo psicosocial. Bogotá, D.C., Colombia: Ministerio de la Protección Social.

MINICURSOS

VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO (VPT): ABORDAJE DESDE LA PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO

*Silvia Franco**

Relevancia

Desde hace ya casi 15 años trabajamos el tema de la VPT en la Facultad de Psicología de la Universidad de la República de Uruguay. El enfoque que le hemos dado desde el comienzo ha sido mediante el análisis de los procesos de riesgo que producen la emergencia de la VPT en las organizaciones de trabajo. También, a la hora de la atención de trabajadores afectados, hemos probado la eficacia del dispositivo grupal HVT (Historia Vital del Trabajo) en el tratamiento del sufrimiento vivido. Los resultados positivos que este enfoque nos ha permitido presenciar, nos motiva a compartirlo con los colegas latinoamericanos. Teniendo en consideración la gravedad del problema y la necesidad de contar con marcos conceptuales compartidos, es que se plantea la realización de este taller.

* Universidad de la República del Uruguay, Uruguay. sfrancov@psico.edu.uy; sfranco.uy@gmail.com

Objetivo

Compartir la experiencia y marco conceptual de procesos de riesgo psicossocial, como principal dimensión en la emergencia de la VPT.

Compartir la experiencia del dispositivo grupal HVT de la Dra. Dulce Suaya.

Temas

1. Concepto de Violencia Psicológica en el Trabajo (VPT)
 - a. Delimitación conceptual (antecedentes y modelos conceptuales)
 - b. Características, determinantes y consecuencias de la VPT en un enfoque multinivel
 - c. La diagnosis de la VPT en un enfoque multinivel.
 - d. Prevención, atención y promoción de salud para cada nivel.

2. El rol del equipo técnico y la organización en los diferentes momentos de abordaje
 - a. Prevención y Promoción de espacios libre de VPT
 - b. Clínica laboral de la VPT: Dispositivos de atención, en especial HVT
 - c. Atención organizacional
 - d. Posicionamiento ético del técnico.

3. Eje transversal
 - a. La experiencia uruguaya.

Metodología

Taller de 4 horas. Se realizará exposición teórica, trabajos con casos y ejercicios prácticos.

Público objetivo

Profesionales y estudiantes del último año de carrera.

CONVERSE CON

“COMO CONTRIBUIR PARA A CONSTRUÇÃO DE AMBIENTES DE TRABALHO MAIS FELIZES E SAUDÁVEIS? A EXPERIÊNCIA DO LABORATÓRIO DE PSICOLOGIA POSITIVA NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO (LAPPOT/UFSC)

*Thaís Cristine Farsen**
*Andresa Darosci Silva Ribeiro***
*Aline Bogoni Costa****
*Amanda Isabela Nórcio Scapini*****
*Narbal Silva******

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. thais.farsen@gmail.com

** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. andresa.darosci@gmail.com

*** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. aline_bogoni@yahoo.com.br

**** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. amandascapini@gmail.com

***** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. narbal.silva@globo.com; narbal@cfh.ufsc.br

QUINTA PARTE

**III CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA
DE LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO
(ROSARIO, ARGENTINA, 15 AL 17 DE AGOSTO 2013)**

TRANSFORMACIONES EN LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO: SALUD Y AMPLIACIÓN DE CIUDADANÍA

*Rodolfo Escalada**

En la convocatoria del CIAPOT III, sujetos a la Carta Fundacional de la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (RIPOT) del 2008, expresábamos... “Basados en el análisis de la situación mundial, así como de las diversas coyunturas iberoamericanas relativas al mundo del trabajo y sus organizaciones, se afirma que la producción de conocimiento es pilar fundamental en la transformación del mundo de las organizaciones y el trabajo. En el entendido de que la práctica científica, académica y técnica, es ante todo una práctica social, que no debe desarrollarse a espaldas de las relaciones productivas, sociales, culturales e institucionales, constitutivas de la subjetividad que RIPOT pretende abordar”. Y a esto agregábamos... “En consecuencia, se identifica como objetivo teórico relevante, la realización de una *Crítica de la Razón Organizacional*, entendida como la delimitación de las condiciones de posibilidad de la producción de conocimiento acerca del mundo de las organizaciones y el trabajo. La plena consecución del mismo sólo puede llevarse a cabo bajo la premisa de que la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, constituye un campo de convergencia de saberes en un marco inter y multidisciplinario, antes que una disciplina que posea límites precisos de diferenciación”.

* Universidad Nacional de Rosario, Instituto Universitarios Italiano de Ciencias de la Salud, Argentina.

Desde ese momento fundacional, a la fecha, la red ha trabajado a fines de dar cuenta de esta Crítica a la razón Organizacional. Crítica sólo posible a partir de poseer una cabal comprensión de lo que nuestro campo disciplinar implica en tanto una “práctica social,” atravesada como no puede ser de otro modo, por las contradicciones propias de una época. El título del CIAPOT III implica un tema, a la vez que produce un anuncio. Que las transformaciones en las Organizaciones y el Trabajo, se vinculan directamente con la Salud y la Ciudadanía. No puede considerarse un hallazgo original lo relativo a la Salud, no obstante, si así lo expresamos, es porque en nuestras investigaciones y prácticas cotidianas, nos encontramos con lo nuevo, y en tanto nuevo, confuso, poco comprendido. Las nuevas tecnologías son facilitadores de nuevos esquemas productivos que conllevan a que las categorías tradicionales afrontan la dificultad de nuevas problemáticas. Afrontamos un cambio de época, que inevitablemente desafía a la academia. Nuevas certezas traen aparejadas nuevas incertidumbres. La radicalización del conocimiento como un capital, con la consiguiente apropiación del mismo desde las reglas del mercado, sustenta una forma de relación social en el que el “compañero de trabajo” se presenta como “la competencia” a superar. Dando paso así a procesos de subjetivación en los que la colaboración se debilita, frente a otros, vividos como obstáculos para el progreso personal, individual. Individualismo habilitante de nuevos hábitos que tienen su correlato en la concepción misma de ciudadanía. Una ciudadanía que a partir de las nuevas posibilidades de comunicación que aportan las tecnologías de información, se presenta como perteneciente a una época de aumento de las libertades individuales, y que al mismo tiempo encuentra su opuesto en el aumento de los dispositivos de control, vigilancia y pérdida de aquello que alguna vez pensamos como vida privada.

Avanzar en la comprensión de las transformaciones en el mundo del trabajo y las organizaciones son para RIPO, dos claros objetivos. Por un lado, la comprensión de la complejidad del cambio de época, con los subsiguientes impactos en la salud y la ciudadanía. Por el otro, tomar una clara posición, en la que nuestra práctica social se dirija cabalmente a desplegar estrategias que aporten a un proceso de transformación en el que lo humano, desde su cualificación tanto psicológica como política, “es” el centro de nuestros esfuerzos.

Bajo este encuadre, en el CIAPOT III se trabajó sobre la base de 2 Conferencias Magistrales a cargo del Dr. Sigmar Malvezzi (Brasil) y el Prof. Leonardo Schvarstein (Argentina) quien en la ocasión recibió el título de Doctor Honoris Causa de la Universidad Nacional de Rosario. Se realizaron

7 Simposios, 7 Paneles, contando con la presentación de 78 Trabajos Libres, más 13 Posters. Todo ello significó que el Libro producido por el Congreso tuviera que ser realizado en dos tomos.

Finalmente, y dando continuidad a la tradición de RIPOT, en el marco del III congreso se realizó la Asamblea de Miembros, en la cual se decidió que el cuarto Congreso se realizaría en Santiago de Chile y se renovó la Coordinación de RIPOT para el período 2013-2015.

S E X T A P A R T E

**FRAGMENTACIÓN Y DESLABORALIZACIÓN
EN EL TRABAJO**

SIMPOSIO 1

IMPACTOS PSICOSOCIALES DE LA FRAGMENTACIÓN Y LA PRECARIEDAD LABORAL

Coordinador
*Johnny Orejuela**

Objetivo

Discutir los múltiples impactos psicosociales derivados de la fragmentación y la precariedad laboral.

Contenido

El simposio girara al redor de reflexionar críticamente a rededor de los siguientes ejes temáticos: condiciones determinantes de la precariedad laboral, anatomía de la fragmentación laboral, manifestaciones o formas de expresión de la precariedad laboral e impactos de psicológicos (deterioro de la salud psíquica, reconstrucción de las identidades laborales, experiencias de malestar y sufrimiento en el trabajo, percepción de vulnerabilidad, incertidumbre e inseguridad laboral) y sociales (desempleo, fragmentación de las trayectorias laborales, perdida de la seguridad social, fragilización del lazo social, deterioro de la calidad de vida, etc.) de la precariedad laboral creciente. Quizás el efecto más evidente y con mayor impacto negativo de posfordismo es la fragmentación laboral precarizante.

* Universidad EAFIT, Colombia. jorejue2@eafit.edu.co - johnnyorejuela@hotmail.com

Este fenómeno puede ser entendido como el proceso creciente y cada vez más generalizado de degradación del contrato, las condiciones, de trabajo (tanto en su dimensión objetiva como subjetiva). Este fenómeno que trajo consigo el proceso de reestructuración productiva y cambio en el régimen de acumulación del fordismo al de flexibilización o toyotismo acaecido después de 1973, y profundizado aún más en los primeros años del siglo XXI bajo el espíritu del capitalismo financiero, ha mostrado su faz más negativa para la inmensa mayoría de los trabajadores. Si bien el modelo de flexibilización no significa necesariamente precarización, pues existen contextos laborales en los que la flexibilización laboral es positiva, esto es, funcional, es innegable que para una gran mayoría la flexibilización implica sobretodo pérdidas y efectos deletéreos. Esta situación de degradación de las condiciones de trabajo ha impactado la función psicosocial del trabajo llegando a amenazarla o bloquearla. Así, se hace imperativo para los psicólogos comprender bien cuáles son las condiciones de posibilidad de este proceso creciente de fragmentación/precarización, cuáles son sus impactos psicosociales y cuales los desafíos que le impone al campo POT. Un posicionamiento crítico y ético-político frente a la precariedad laboral derivada de la fragmentación del trabajo tanto en investigadores como en profesionales resulta imperante.

**IMPLICACIONES PSICOSOCIALES
DE LA PRECARIEDAD LABORAL MUNDIAL:
POLÍTICAS Y CAMBIOS LABORALES DESDE 2007 AL PRESENTE**

*Tania García**

Objetivo

Discutir implicaciones psicosociales de la precariedad laboral a nivel mundial, en el marco de políticas implantadas en varios países desde la crisis financiera de 2007 al presente.

Contenido

La presentación girara alrededor del presente argumento como contenido fundamental: las políticas de trabajo implementadas en la última década tras la crisis financiera mundial han integrado cambios laborales significativos con efectos psicosociales en los trabajadores. Entre estos cambios se incluyen, la reducción de salarios y el despido de los empleados,

* Universidad de Puerto Rico, Puerto Rico. taniagarcia22@hotmail.com

la intención de salida y la jubilación de empleados, la percepción de inseguridad laboral, la precariedad laboral y la pobreza, la precariedad laboral y las violencias. Otros cambios integran los efectos de la crisis económica en: la salud mental, la duración del sueño, el contrato psicológico, la motivación, el compromiso organizacional, el presentismo, el ausentismo, el estrés y la inestabilidad laboral. Luego de una breve introducción de la crisis política, económica y social mundial contemporánea, se exponen hallazgos de unos 21 estudios sobre las implicaciones psicosociales de estos y otros cambios laborales implantados en países occidentales y orientales. Se presentan políticas implantadas en estos países, como las Reformas Laborales. Se hace énfasis en la situación de precariedad laboral que enfrentan varios países, incluyendo Puerto Rico, ante la implantación de Reformas Laborales y otras políticas. Estas y otras medidas han tendido a profundizar la vulnerabilidad social. Al finalizar se presenta una conclusión y recomendaciones con propuestas para atender la crisis del trabajo.

NARRATIVAS DE CONSTRUCCIÓN DE CARRERA E IDENTIDAD DE JÓVENES EN SITUACIÓN DE PRECARIEDAD LABORAL

*Wilner Arbey Riascos Sánchez**

Objetivo

Analizar las implicaciones para la Psicología Organizacional y del Trabajo y para la Orientación Profesional derivadas de la construcción de carrera e identidad en jóvenes en situación de precariedad laboral.

Contenido

La presentación tendrá como eje temático el siguiente argumento central: mientras que el fenómeno de los ni-ni (ni estudian, ni trabajan) comienza a atraer la atención de investigadores y personas responsables de políticas públicas, otra parte del público juvenil en edad de trabajar, ejecuta esta actividad bajo condiciones de precariedad laboral. Las reflexiones presentadas hacen parte del levantamiento de información de una investigación cuyo objetivo fue aproximarse a los significados y sentidos del trabajo y la carrera en personas de seis países de América. Las consecuencias que esto tiene en la configuración de su trayectoria de vida, de carrera e identidad se evidencian en narrativas que revelan tensiones entre la esperanza de encontrar mejores

* Universidad de São Paulo, Brasil. Universidad de San Buenaventura, Colombia. wilnerriascos@hotmail.com - wilner.riascos@gmail.com

condiciones laborales y la incertidumbre de poder lograrlo. La confianza en la mejoría de condiciones de trabajo que permitan pensar en proyección a futuro se deposita en la formación académica de nivel superior, el cambio de contexto de trabajo o por la idea de establecer relaciones de corto plazo con actividades que no les satisface. Mientras esto sucede, elementos expresados por los jóvenes refleja un fuerte impacto de estas condiciones en la identidad personal y profesional. Sentimientos de fracaso, dificultad para poder establecer proyectos de largo plazo e inseguridad, son algunos de los aspectos que aparecen en la narrativa de los participantes.

EFFECTOS DE MALESTAR DERIVADOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN LAS CLASES MEDIAS PROFESIONALES

*Johnny Orejuela**

Objetivo

Analizar los efectos de malestar derivados de la precariedad laboral en las clases medias profesionales como fuerza laboral altamente cualificada.

Contenido

La presentación girara alrededor del presente argumento central: las actuales estrategia de flexibilización laboral y su lógica fragmentaria está determinando un estado creciente precariedad tanto objetiva como subjetiva que tiene como efecto directo un estado también creciente y generalizado de malestar en el trabajo, esto obliga a comprender cuáles son algunos de los más importantes factores coadyuvantes y manifestaciones de tal malestar laboral que experimentan las clases medias profesionales, como fuerza laboral específica que concentra los mayores niveles de cualificación y por ende de reflexividad sobre el trabajo. Este malestar laboral, lo reportan y resienten la mayoría de los hombres y mujeres que trabajan, pero en particular la clase media profesional que ha hecho mayores esfuerzos e inversiones por alcanzar los más altos niveles de formación, pero que a la vez que advierte mayores niveles de inequidad y riesgos de vulnerabilidad laboral. Esta experiencia de malestar no siempre se traduce en una vivencia de desgaste intenso, definido e intolerable en el ámbito laboral que se reconocería como la experiencia de *sufrimiento-derivado-del-trabajo*. Se parte de reconocer que un conjunto de condiciones generales de la sociedad y la economía, cuyo efecto principal es la fragmentación sociolaboral, profundizada por el capitalismo financiero

* Universidad EAFIT, Colombia. jorejue2@eafit.edu.co - johnnyorejuela@hotmail.com

flexibilizado, pueden estar sobredeterminando, en parte, la experiencia de malestar en el trabajo. Este malestar es el efecto de la testificación constante por parte de la fuerza laboral altamente cualificada de la precarización de sus condiciones de trabajo, cifrada en: procesos de deslaboralización creciente, intensificación e individualización del trabajo, pérdida de la calidad del empleo, aumento de las barreras a la inserción laboral, fragmentación de las trayectorias laborales, entre otros. Esto sin duda funda un estado de vulnerabilidad e incertidumbre generalizadas que parece ser el signo característico del trabajo contemporáneo.

LA PRECARIZACIÓN NATURALIZADA DEL TRABAJO INDEPENDIENTE

*María Alejandra Gómez Vélez**

Objetivo

Profundizar el análisis de las implicaciones que para el trabajador trae ser contratista por prestación de servicios en el escenario laboral de Medellín, Colombia.

Contenido

La relación del trabajador asalariado está mutando a un trabajador independiente, que paulatinamente pasa a ser un administrador y emprendedor de su propia carrera laboral, seguridad social, formación etc. Esto no sería tan problemático si se estuviera en un contexto equitativo, con acceso a la educación especializada, con sistemas de salud, educación y vivienda de calidad, y con un Estado que regule las relaciones de trabajo. En Colombia, la modalidad de contrato por prestación de servicios profesionales se viene utilizando para pactar con profesionales y está regida por el código civil y no por el laboral. Se caracteriza porque el contratista presta el servicio contratado con plena autonomía financiera, administrativa y técnica, a cambio de una suma de dinero pagadera según pacten las partes, la forma de pago, las obligaciones de las partes, el término de duración, las causales de terminación, etc. Esto ha dado lugar a que los trabajadores formales profesionales se vean afectados por la inestabilidad laboral, la discontinuidad en la seguridad social y por limitados ingresos económicos, en un contexto, en el que además, la figura legal se usa de forma “perversa”, la cual no es regulada consistentemente por el gobierno. En el simposio se presentan los resultados de la

* Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia. alejandra.gomez@upb.edu.co

tesis doctoral de una investigación cualitativa, referidos a la percepción de los actores entrevistados en torno a esta nueva forma de contratación profesional, presentada en el medio como un privilegio de acceso al trabajo, en un escenario de condiciones precarias de empleo. En este escenario se les exige, muchas veces, subordinación, además del cumplimiento de metas y del uso de los recursos propios para las actividades laborales, en las que adicionalmente, se presentan demoras en los pagos de sus honorarios. Asimismo, y no siendo lo frecuentemente referido, los entrevistados expresan que es una modalidad de contratación que cuando es bien retribuida económicamente y permite un horario flexible, es satisfactoria. Esta forma de contratación oculta relaciones laborales en la que está naturalizado el uso de contratistas para cargos de permanencia durante periodos de tiempo extensos, lo que significa que se está naturalizando el proceso de *deslaboralización* como expresión de la precarización del trabajo independiente.

SIMPOSIO 2

LA CONSTRUCCIÓN DEL SUJETO LABORAL EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO

*Coordinador
Guillermo Rivera**

Desde muy diversas perspectivas los investigadores en América Latina han venido desarrollando una serie de trabajos que consideran la construcción de la subjetividad como un conocimiento alternativo a las formas tradicionales en las cuales la psicología industrial organizacional ha pensado e intervenido el mundo del trabajo. Resulta sorprendente que hasta hace apenas pocos años esta categoría se ubique en el centro del debate, puesto que se ha asumido que los psicólogos son los expertos en la subjetividad. Sin embargo, esta categoría había permanecido ausente del debate académico. En este simposio se presentan resultados de investigaciones particulares que se han encargado de establecer los procesos de construcción de la subjetividad en diferentes condiciones objetivas de trabajo propias de Chile y Colombia. Los resultados de estas investigaciones muestran la imposibilidad de producir un conocimiento psicológico que se aleje de las condiciones objetivas de trabajo, así como la necesidad de localizar el conocimiento que se constituye para hacer unas psicologías

* Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. griverov@gmail.com

relevantes para la región. Desde los diversos trabajos se proponen alternativas para continuar la investigación de sectores, actores, organizaciones y formas particulares de organización del trabajo, propios de América Latina.

MATERIALIDAD DEL TRABAJO EN LAS MUJERES CAMPESINAS DEL AGROPARQUE LOS SOCHES, USME, BOGOTÁ

*Mónica Lilian Cantillo**

Esta potencia presenta los avances en la investigación sobre la Materialidad del trabajo en Mujeres Campesinas del Agroparque Los Soches en la Localidad de Usme.

El Agroparque los Soches es una zona de amortiguación de páramo ubicada en el sur oriente de la ciudad. En Bogotá, los territorios rurales experimentan continuas amenazas como la expansión de la ciudad y la agricultura tradicional (entre otros aspectos) que afectan directamente las condiciones laborales de las y los campesinos y los modos en que organizan su trabajo.

Como práctica de resistencia a la expansión y a diversas dificultades que experimenta la comunidad de campesinos del Agroparque, se han consolidado diversas agrupaciones de mujeres que buscan defender su territorio a partir del turismo rural comunitario y la conservación de la identidad gastronómica de la región. Este proceso de consolidación comunitario en medio de la precarización en la que se desarrolla, impacta la experiencia, la identidad y la subjetividad de las mujeres campesinas y de la comunidad en la que se encuentran.

PSICOLOGÍA Y COACHING: REFINAMIENTO DE UN DISPOSITIVO PSICOPOLÍTICO

*Marilyn Vanegas García***

Este artículo se propone mostrar la relación entre Coaching y Psicología, cómo este vínculo constituye un refinado dispositivo de control que va

* Universidad Piloto de Colombia, Colombia. monica.cantillo@gmail.com

** Pontificia Universidad Católica de Argentina, Argentina. Universidad Católica de Colombia, Colombia. marilynvanegas@gmail.com; rmvanegas@ucatolica.edu.co

más allá de lo señalado por Foucault, quien describió la sociedad disciplinaria compuesta por hospitales psiquiátricos, cárceles, cuarteles y fábricas, al desplazarse hacia una sociedad de rendimiento en la que los sujetos se creen “libres”, pero que actúan bajo el embrujo de la publicidad y son seducidos por los templos de consumo. Como advierte Han, este sujeto se autoimpone maximizar el rendimiento y se convierte en una suerte de empresario de sí mismo, aunque en realidad es un esclavo del mercado capitalista.

El empresario de sí, es un sujeto que se cree autónomo en la toma de decisiones, pero en realidad vive dominado por el mundo de la producción que se desenvuelve en una lógica dominada por una cultura que promueve la mejora constante de la productividad. Ese marco general se refuerza con el fuerte desarrollo de la tecnología que permite al hombre-empresario mejorar aún más el rendimiento productivo y ahora sin la necesidad de desplazarse hacia el lugar físico del trabajo.

Bajo esa nueva gestión, los desplazamientos y los costos que asumía la empresa ahora son responsabilidad del trabajador. Las personas mismas se convierten en un producto del “mercado laboral” y deben cualificarse permanentemente para no perder atractivo y no ser desplazados de un mundo de trabajo de una competencia feroz.

Bajo este discurso del empresario de sí, se cambia el ordenamiento del mundo del trabajo, las responsabilidades del Estado benefactor y las de la empresa: los sujetos de rendimiento se autoexplotan, deja de existir la distinción entre mundo laboral y vida privada, y todo pasa a estar servicio de la mejora de la productividad. Una paradoja de todo esto es que el empresario de sí, que parece disfrutar de la nueva situación, pasa a ser responsable de su propia explotación y toda su vida productiva transcurre en pos del rendimiento.

La psicología y el coaching conforman un dispositivo psicopolítico que controla las emociones mediante el consumo en el marco de un refinado dispositivo que gobierna a los sujetos desde su voluntad, que disuelve el concepto de alienación, pues ahora es el mismo sujeto el que se aliena. Esta psicopolítica se alía con el mercado digital para establecer patrones de comportamiento y predecir conductas de consumo y de compra.

Estas técnicas son aplicadas al nuevo management que ya no solo dispone de instrumentos de cálculo de la productividad sino que esta medición se desplaza al sujeto, quien a partir de los nuevos discursos provistos por la psicología y el coaching que promueven la necesidad de cambiar y adaptarse, de alcanzar el éxito a partir del uso de su “libertad”.

**EL ANÁLISIS DOCUMENTAL Y EL ESTUDIO DE LOS PROCESOS
DE INFLUENCIA GLOBAL/LOCAL EN POLÍTICAS PÚBLICAS:
UNA PROPUESTA METODOLÓGICA**

*Guillermo Rivera**

A partir del inicio de la década de los 1990's, organismos de cooperación internacional tales como el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) fueron adoptando diversos acuerdos que han marcado sus acciones a nivel local. Este rol se ha ejercido fundamentalmente mediante prescripciones y recomendaciones de cómo deben ser las políticas en cada país con el fin de impulsar el desarrollo local y global. Esto se ha hecho mediante informes diagnósticos por países y regiones, evaluaciones de políticas, elaboración de rankings en función de indicadores, entre otros. Latinoamérica, así como el conjunto de países denominados subdesarrollados y en vías de desarrollo, han sido desde entonces fuertemente interpelados por los criterios y valoraciones desplegados por estos organismos (Akkari & Lauwerier 2015, Pereira 2010, Randeria 2003, Tuozzo 2004). Tal como han señalado recientemente Diarra & Plane (2014), la implementación de este tipo de medidas se ha constituido en sinónimo de una buena gobernanza, por lo que los diversos organismos deben orientarse a su impulso, como condición de desarrollo.

En esta propuesta se argumenta que este tipo de políticas, no sólo desarrollan estadísticas y diagnósticos en torno a las problemáticas focalizadas, sino que también van dando lineamientos y prescriben formas de acción para implementaciones a nivel local. Esto se puede ejemplificar a una serie de ámbitos como la salud, educación, el trabajo, sistema de pensiones, entre otros. Las cuales permiten ilustrar formas en que las políticas globales influyen sobre las políticas locales. En esta presentación ejemplificaremos la propuesta metodológica mediante las formas en que se conceptualiza a la juventud vulnerable desde las políticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su influencia en las políticas de empleabilidad juvenil en Chile.

* Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. griverov@gmail.com

PONENCIAS LIBRES

FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS VINCULADOS COMO TELETRABAJADORES DEL ÁREA METROPOLITANA DEL VALLE DE ABURRÁ

*Darwin Monsalve**
*Yovana Piedrahita Cardona***

Se plantea una investigación donde se identifiquen los factores psicosociales que intervienen en los teletrabajadores, este análisis se realizará en el área metropolitana del Valle de Aburrá; El teletrabajo está cada vez más presente en las organizaciones y es una experiencia satisfactoria, aunque esta modalidad puede exponer a los trabajadores a serios e irreparables riesgos sobre su salud psíquica y relacional, ya que puede ser una fuente de felicidad o un arma de doble filo. Por último, desde una mirada intervencionista resulta imprescindible conocer cómo podrían las organizaciones prevenir los riesgos psicosociales en el teletrabajo y hacer de estas organizaciones una nueva oportunidad de negocio, mejorando la calidad de vida o identificar cuáles son los factores protectores y de esta manera reforzar para seguirla construyendo. La metodología con la cual se llevará a cabo la investigación es de tipo cuantitativa porque busca establecer la prevalencia de las variables, a partir del análisis estadístico, mediante la

* Corporación Universitaria Minuto De Dios, Colombia. psicoorgtrabajo@gmail.com

** Corporación Universitaria Minuto De Dios, Colombia. ypiedrahit7@uniminuto.edu.co

técnica del muestreo, identificando las variables de factores psicosociales (extralaborales, intralaborales e individuales). Los instrumentos que se utilizaran son: La batería de factores de Riesgo psicosocial de la Javeriana, y el cuestionario de salud SF-36, para luego hacer la triangulación de los resultados hallados.

**SENTIDO DE LA PROFESIÓN ACADÉMICA.
ASPECTOS BIPOLARES, RESULTANTES DE “NUEVAS” CONDICIONES
DEL TRABAJO**

*Martha Patricia Romero Caraballo**

Las transformaciones del trabajo académico, producidos en parte por la nueva gestión pública, han traído como efecto un cambio en el significado y sentido de la profesión en la academia. Estos efectos en el sentido de la profesión, en los académicos, se presentan de diversas formas que se enmarcan en una primera instancia, en la relación con condiciones de trabajo. A su vez con el bienestar laboral y la presencia de efectos colaterales en los profesionales de la academia. La investigación realizada, con enfoque cuantitativo con un muestreo por conveniencia de 160 académicos de 6 ciudades de Colombia, realizando un análisis de correspondencias simple, da cuenta de las transformaciones del contexto académico, la temporalidad del vínculo entre profesor-trabajo-organización, (siendo ésta última quien provee de diversos elementos que constituyen el sentido de la profesión), la bipolaridad de la relación con el trabajo académico, considerada como alto compromiso por un lado, y por otro como un efecto colateral percibido como síndrome de burnout. Tanto el significado del trabajo como el sentido de la profesión se configuran de una forma positiva, ubicándose en el eje bienestar con connotaciones de satisfacción, realización y eficacia. Aunque cabe resaltar que en el eje malestar se ubica la relación profesor-estudiante y la vocación docente, considerando que dicha relación está dada por la naturaleza de la profesión académica. La ambivalencia en la que se debate el profesorado colombiano parte de las condiciones cambiantes de las universidades, las cuales generan una reinstitucionalización del trabajo como elemento agenciador del profesorado.

* Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. martha.romero@javerianacali.edu.co

**“ORGANIZACIONES EMERGENTES:
¿TRABAJO ENAJENADO O NO ENAJENADO?:
ALGUNAS IDEAS A PARTIR DE UN ESTUDIO DE CASO”**

Viviam Unás, Deidi Maca***

*Alba Luz Giraldo***, María Fernanda Carvajal*****

*Melania Satizabal*****, Mónica Castillo******

El presente trabajo pretende contribuir a la discusión sobre la enajenación en organizaciones que se reconocen como emergentes y, en particular, en aquellas que por tratarse de industrias altamente tecnolizadas, desafían las formas tradicionales de trabajo y organización. Se presentan entonces los resultados de una investigación exploratoria, cualitativa, que, a modo de estudio de caso, busca describir las dinámicas de enajenación y no enajenación presente en Entorno Tecnológico. Para ello se seleccionan cuatro emprendimientos, teniendo en cuenta criterios de flexibilidad y de creatividad. El instrumento que se privilegia es la entrevista semi-estructurada que se aplica a los emprendedores que están a cargo de los emprendimientos seleccionados. También se realizan algunas entrevistas con directivos y administrativos de Entorno Tecnológico. Como resultados se resalta: es importante repensar ciertos aspectos de las categorías de trabajo enajenado y trabajo no enajenado teniendo en cuenta los nuevos contextos organizacionales en los que existen organizaciones tradicionales, organizaciones emergentes, industrias del conocimiento, industrias naranja y empresas red y en los que en el interior de una misma organización pueden coexistir distintas lógicas propias de estas nuevas organizaciones. En lo referente a la discusión entre enajenación y no enajenación en las organizaciones emergentes es necesario considerar aspectos de índole económica, política, social, laboral y subjetiva. Así es como la posesión dispersa podría ser un elemento que contrarrestaría la enajenación, pero se tendría que preguntar también por los beneficios generados del trabajo que se realiza. Si bien es cierto que, en el tipo de organizaciones como la estudiada, circula un discurso y unas

* Universidad Icesi, Colombia. vsunas@icesi.edu.co

** Universidad del Valle, Colombia. deidi.maca@correounivalle.edu.co

*** Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. alba_giraldo@javeriana.edu.co

**** Universidad Icesi, Colombia. mariafernanda.carvajal@gmail.com

***** Universidad Icesi, Colombia. satizabalm@gmail.com

***** Universidad Icesi, Colombia. monica.castilloc@gmail.com

prácticas que, al parecer, favorecen la autonomía en la realización del trabajo, ésta podría leerse como una nueva forma de control y vigilancia que ha sido interiorizada por quienes trabajan, lo cual estaría más cercano a la enajenación. Por otro lado, la puesta en marcha de la creatividad, es una de las características del proceso de trabajo en los emprendimientos, pero cabe recordar que ésta está puesta al servicio de la producción y finalmente es intercambiada en forma de producto o de servicio ¿Podría entonces considerarse esta creatividad como no enajenado o enajenada? Si bien se puede encontrar que en una organización existe un discurso que favorece el trabajo en equipo y la existencia de relaciones horizontales, es importante considerar si en la práctica así acontece, en particular considerando que la propiedad sobre el capital no se distribuye al mismo ritmo que la distribución del poder. Finalmente, si bien es cierto que en los emprendedores sale a relucir el trabajo en términos de goce, pasión, satisfacción y reconocimiento por lo que se hace, entre líneas también se encuentra en su discurso quejas, sufrimiento y frustración, lo que constituye la contracara del trabajo no enajenado.

**EL MITO DEL JOVEN EMPRENDEDOR:
UNA APROXIMACIÓN DESDE LA PSICOLOGÍA
DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES**

*Nicolás Gualteros Trujillo**

La radical promoción del emprendimiento, particularmente desde la última década, ha llevado a que este se constituya en un ejemplo paradigmático para ilustrar la deslaboralización y la radicalización del “sálvese quien pueda”: sálvese del desempleo gracias a la autogestión. No se puede desconocer la miríada de creadores e innovadores que desde distintos países y en distintas épocas han transformado las disciplinas, las técnicas y la vida social en general gracias a sus aportes, trabajo duro, disciplina y capacidad de entender como ninguno sus contextos, los recursos que les ofrecían, así como las necesidades y oportunidades de cambio y mejoramiento. Sin embargo, hoy, el mito del joven emprendedor, aquel que se sobrepone por sí mismo a las peores circunstancias, insiste en señalar que aquello que se encuentra en las bases del éxito empresarial, social y por lo tanto económico, son ciertas características, aptitudes, actitudes o rasgos de personalidad, que habitan

* Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. jgualteros@javeriana.edu.co

en la profundidad psíquica. Se trata de posturas que tienen a realizar una aproximación psicologizada del emprendimiento y que por lo tanto tienden a atribuir al individuo las causas últimas en su intento de insertarse adecuadamente al mundo del trabajo y a los sistemas productivos: “el fracaso” se explicará como un desarrollo limitado en sus capacidades autogerenciales.

En el marco de esta preocupación, y teniendo como marco de reflexión el eje temático Fragmentación y deslaboralización, esta ponencia quiere presentar los retos que hoy enfrenta un mundo del trabajo particularmente orientado al desarrollo de capacidades emprendedoras y proyectos autogestionados, que ponen en el individuo y su interioridad psicológica, las posibilidades de desarrollo y movilidad social, desconociendo o limitando el interés por la distribución altamente heterogénea del capital humano, sus escenarios de desarrollo y la multiplicidad de formas de ser joven.

En esta línea, la ponencia quiere plantear una reflexión a la psicología organizacional y del trabajo en tanto ella ha promovido la consolidación, divulgación y naturalización del discurso que sostiene las perspectivas más individualizantes del emprendimiento, con miras a problematizar las implicaciones de estas apuestas unidimensionales y el impacto que tienen en la inserción sociolaboral de los jóvenes, más aún cuando el emprendimiento se plantea como alternativa de inclusión a miles de excombatientes vinculados a los procesos de reconciliación.

POSTERS

FRAGMENTACIÓN Y DESLABORALIZACIÓN EN EL TRABAJO

*Laura Gomes**

O fenômeno do Assédio Moral é tão antigo quanto o próprio trabalho. Porém, o olhar para esse fenômeno se faz de forma recente.

O Assédio Moral é definido segundo Heloani (2004) por sua intencionalidade: conduta abusiva intencional em relação ao outro na tentativa de neutraliza-lo em termos de poder. Utiliza-se do enfraquecimento psíquico como processo disciplinador e despersonalificante. Cada indivíduo é produto e produtor de uma construção sócio histórica. Assim, a perversão moral que possibilita a prática de condutas abusivas e vexatórias, aliada a uma política social de hipercompetitividade, torna possível a instrumentalização do outro.

Metodologia

Este projeto de pesquisa é baseado em uma metodologia de caráter exploratório qualitativo. Será efetivada com trabalhadores vinculados ao SINTIGRAF-GO, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Goiás, que funciona como entidade representativa da categoria. A amostra será realizada de acordo com a demanda espontânea de trabalhadores que procuram a instituição com a queixa do Assédio Moral. Sugere-se,

* Universidade Federal de Goiás - Brasil. arualoliveira@gmail.com

inicialmente, de 5 a 7 entrevistas individuais, mas o tamanho final da amostra será definido por saturação - isto é, a inclusão de novos participantes no estudo será suspensa quando a pesquisadora avaliar que os dados obtidos passam a se repetir. O contato com os entrevistados será feito inicialmente por intermédio do sindicato e posteriormente pelo encontro presencial. Entrevistas individuais semiestruturadas serão utilizadas como técnica de coleta de dados, por entender que a compreensão dos mundos da vida dos entrevistados fornecerá dados para testar expectativas e hipóteses desenvolvidas fora de uma perspectiva teórica específica (Bauer e Gaskell, 2003). Como instrumento de coleta de dados, será utilizado um roteiro de entrevista definido previamente.

Como técnica de análise de dados, será utilizada a Análise de Conteúdo Categorical Temática proposta por Bardin (1977), buscando agrupar temas recorrentes nas falas dos trabalhadores em categorias que permitirão a construção e interpretação dos dados coletados.

Resultados esperados

Este projeto torna-se pertinente quando pensamos no Trabalho e seus desdobramentos sob uma perspectiva social. Partindo desse ponto, a análise do próprio meio social, como suas relações e economia, nos permite uma compreensão histórica e contextual de problemáticas relacionadas ao dia a dia dos indivíduos, não como uma produção pessoal, mas fruto de relações mais complexas. Para efeitos didáticos, compreenderemos a desestruturação das relações sociais inicialmente como o enfraquecimento dos vínculos sociais e afetivos entre indivíduos por meio do aumento e exacerbação do individualismo, esvaziamento dos espaços públicos de discussão, a hipercompetitividade requerida pelo mercado e o desaparecimento dos processos cooperativos. O projeto visa o aprofundamento deste conceito e a compreensão de sua relação com o assédio moral, entendido neste projeto como um fenômeno pautado por comportamentos repetitivos e cronificados visando a humilhação e constrangimento do outro, caracterizando uma séria violência psicológica (Soboll, 2010). Acredita-se que a desestruturação das relações sociais fornecem o espaço social propício para o aparecimento de fenômenos como o Assédio Moral, visto que o indivíduo encontra-se sem o apoio do coletivo para fortalecer-se e segue pautado pela dinâmica do mercado competitiva e alienadora.

Referências

- Antunes, R. (2005). Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo.
- BAUMAN, Zigmunt. Modernidade Líquida. São Paulo: Jorge Zahar Editor. 2000.

- Bardin L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70; 1977.
- Bauer & G. Gaskell. (orgs.), Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som. Um manual prático (pp. 114-126). Petrópolis: Vozes.
- Dejours, C. (2001). A banalização da injustiça social (4ª ed.). Rio de Janeiro: FGV (Originalmente publicado em 1998. Título original: Souffrance em France; a la banalisation de l'injustice sociale).
- FREITAS, M.E., HELOANI, R., BARRETO, M. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008, Coleção Debates em Administração.
- GLINA, Débora Miriam Raab and SOBOLL, Lis Andreia. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. Rev. bras. saúde ocup. [online]. 2012, vol.37, n.126, pp.269-283. ISSN 0303-7657. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000200008>.
- Heloani, J. R. M. (2004). Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. Revista de Administração de Empresa, 3 (1), 1-8.
- HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 12. ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 2010.
- Santos, R. Notas sobre a importância do trabalho na ontologia de Georg Lukács. *Revista Estudos Filosóficos* nº 2 /2009 –versão eletrônica– ISSN 2177-2967. <http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistaestudosfilosoficos/art-6-rev2.pdf> Data de Acesso> 05/11/2016.
- SENNETT, R. A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SÉPTIMA PARTE

**II CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA
DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO⁵
(14, 15 E 16 DE ABRIL DE 2011– FLORIANÓPOLIS, BRASIL)**

⁵ Texto traducido por Erico Rentería Pérez. PhD. Universidad del Valle; y Andrea Carolina Cujar Kidston. Maestra en Artes Visuales.

*José Carlos Zanelli**

El II Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo –II CIAPOT (2011)– tuvo lugar los días 14, 15 y 16 de abril de 2011, en la ciudad Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. En atención a la propuesta de la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo –RIPOT– de promover congresos bienales y de su objetivo de desarrollar la investigación, el intercambio científico y académico, y la comunicación en el área, dio continuidad a su trayectoria de encuentros entre profesionales, investigadores, profesores y estudiantes interesados en los estudios de la Psicología y de sus aplicaciones al campo amplio de la productividad humana.

Fue, entonces, promovido por la RIPOT y llevado a cabo por el Departamento de Psicología de la Universidad Federal de Santa Catarina, y por el Instituto Salud y Productividad. Contó con el apoyo de los siguientes órganos institucionales brasileños: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico; Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior; Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho; y la Facultad de Psicología de la Universidad de la República de Uruguay.

El II CIAPOT (2011) tuvo como tema central los “Procesos Psicosociales en las Organizaciones y en el Trabajo”, tema que fue escogido debido a su relevancia tanto en la literatura científica internacional como en las intervenciones prácticas de los profesionales. Se orientó por los siguientes ejes temáticos: cultura y ambiente psicosocial en las organizaciones;

* Universidad Federal de Santa Catarina, Brasil

salud, calidad de vida y bienestar en el trabajo; estrés laboral y estilos de vida; prevención de riesgos psicosociales y seguridad en el trabajo; liderazgo, poder y gobernanza organizacional; decisiones, ética y cambios en las organizaciones; comunicación y relaciones de ayuda en el ambiente de trabajo; grupos, equipos y procesos cooperativos; formación, aprendizaje, creatividad y gestión de competencias; diversidad humana y asedio moral; conflictos y negociación en el trabajo; vínculos del trabajador con la organización; producción de la subjetividad y significados atribuidos al trabajo; justicia y ciudadanía organizacional; carrera y pos-carrera en las organizaciones; aportes epistemológicos y metodológicos para el desarrollo de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo; y estrategias e técnicas de intervención.

Como convidados internacionales, desarrollaron conferencias: Dr. Jorge Etkin (Universidad de Buenos Aires – Argentina); Dr. Leonardo Schvarstein (Universidad de Buenos Aires – Argentina); Dra. Maria José Chambel (Universidade de Lisboa – Portugal); Dra. Marisa Salanova Soria (Universitat Jaume I de Castelló – Espanha). Como invitados brasileños, profirieron conferencias: Dra. Ana Cristina Limongi-França (Universidade de São Paulo); Dra. Ana Magnólia Bezerra Mendes (Universidade de Brasília); Dr. Antonio Virgílio Bittencourt Bastos (Universidade Federal da Bahia); Dr. Fernando José Gastal de Castro (Universidade Federal do Rio de Janeiro); Dr. Jairo Eduardo Borges-Andrade (Universidade de Brasília); Dr. José Roberto Heiloani (Universidade de Campinas).

Los trabajos presentados en el II CIAPOT (2011) fueron sometidos vía online, a través del sitio del evento (www.ciapot2011.com.br), y evaluados por una comisión compuesta por reconocidos profesionales del área, guiados por el sistema double blind review, en cinco modalidades: trabajos completos para mesas redondas; relatos de investigación científica; relatos de casos y experiencias; posters; y presentación de libros. A demás de esto, se ofrecieron diez cursos realizados como actividades pre-congreso.

Se contó con participantes en todos los cursos, actividades, modalidades y ejes temáticos, con un total de 678 inscritos, distribuidos en las siguientes categorías y porcentajes: profesionales, profesores e investigadores (43%); estudiantes de pregrado (31%); y estudiantes de pos-grado (26%). La evaluación de satisfacción con las actividades generales del II CIAPOT (2011), de la cual participó más de la mitad de los inscritos, indico una elevada concentración en los niveles bueno y optimo, totalizando un 78,96% en estos niveles.

El libro lanzado en la ocasión tiene por título “Processos Psicossociais nas Organizações e no Trabalho”. Fue organizado por los doctores José Carlos Zanelli, Narbal Silva, y la doctora Suzana da Rosa Tolfo, y fue publicado por la editora Casa do Psicólogo. Está disponible en formato e-book en el sitio: <http://www.pearsonclinical.com.br/processos-psicossociais-1220.html>

OCTAVA PARTE

**INNOVACIONES EN LA FORMACIÓN
Y EN EL EJERCICIO PROFESIONAL**

PONENCIAS LIBRES

TRABALHO, SUBJETIVIDADE E SOCIEDADE: POSSIBILIDADES E FORMAÇÃO PELO CINEMA

*Andrea Poletto Oltramari**

*Fernanda Tarabal Lopes***

O gosto pelo cinema; o cinema enquanto modo de reflexão, crítica, denúncia e transformação social; o cinema e suas potencialidades de criação; o cinema por outra educação possível. Imbuídas dessas e de outras ideias é que iniciamos o projeto que por ora apresentamos. Trata-se de um caminho em construção que teve como questão principal a discussão sobre cinema e suas possibilidades de aprendizagem e desenvolvimento.

Docentes em temas relacionados aos conteúdos de Psicologia: “trabalho, sociedade e subjetividade”, em curso de Administração e Administração Pública e Social, dividíamos as seguintes inquietações: queremos refletir mais sobre cinema, desejamos utilizar de maneira mais sistemática e aprofundada o cinema em nossas atividades de ensino, extensão e pesquisa, acreditamos que é possível uma outra educação (o que representa uma concepção de educação que se insere em um paradigma crítico-reflexivo, para além do paradigma racional-técnico).

O cinema, enquanto meio de difusão de cultura e reflexão, constitui-se num dos meios de maior e fácil acesso, pela sua abrangência e por vezes

* Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil. andreaoltr@gmail.com

** Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Braisl. fernandatarabal@gmail.com

baixo custo de projeção. O cinema também se constitui como um importante meio de entretenimento e aprendizagem para as pessoas, sendo considerado um importante meio de comunicação de massa.

Acredita-se que o cinema tem um grande potencial de reflexão e, portanto, de transformação. O uso de cinema na educação já vem sendo utilizado por outros pesquisadores tais como Mendonça e Guimarães (2008), configurando enquanto ferramenta multidisciplinar que aborda o uso de filmes como recurso didático. É na sala de aula, dizem os autores, que o espectador é convidado a refletir e rever seus próprios valores pessoais e experiência de vida.

As possibilidades de uso do cinema e o cenário que apresentamos, constroem-se no que acreditamos enquanto possibilidade para uma educação reflexiva. Para a formação dos estudantes, acreditamos que, além da formação técnica para o trabalho, é fundamental a existência de formação rica e diversificada, que propicie ao estudante competências variadas, que vão além da formação para o trabalho, e que visem contribuir no desenvolvimento de um sujeito crítico, reflexivo e promotor de mudanças no cenário social.

Até o momento, algumas ações já foram realizadas, tais como: curadoria de filmes brasileiros associados às temáticas citadas (perspectiva pós-colonialista de discussão); exibição de cinema comentado; aproximações e debates entre cinema e literatura. Para o ano de 2017, as ações estão focadas na “mulher” e na questão de gênero (privilegiando filmes dirigidos e produzidos por mulheres). Assim, intentamos com a participação de nossa proposta no V CIAPOT apresentar nossa trajetória, de modo a contribuir para o debate das interfaces e possibilidades de formação na Universidade, bem como ampliar e aprofundar nossos olhares na ocasião das discussões realizadas.

O SOCIODRAMA COMO MÉTODO DE ENSINO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

*Harrysson Luiz da Silva**
*Marcia Pereira Bernardes***

Introdução

Um dos desafios dos professores de ensino superior é quando o mesmo acaba por assumir o papel funcional de professor, e equivocadamente

* Universidade federal de Santa Catarina, Brasil. harrysson@uol.co.br

** Universidade federal de Santa Catarina, Brasil. marcia@locuspsicodrama.com.br

assume o contra papel de aluno, não sendo sua responsabilidade. A partir de 2016, se começou a utilizar em disciplinas da graduação de Geografia e do Mestrado Profissional em Desastres Naturais da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, recursos da teoria socionômica (sociodinâmica, sociometria e sociatria), e o método do sociodrama desenvolvido por Moreno (1975), integrando-o à estrutura do programa das referidas disciplinas.

A teoria Socionômica pressupõe um ambiente onde espontaneidade, criatividade e sensibilidade são variáveis norteadoras do processo de ensino por parte do docente, deixando, a partir do sociodrama, que os alunos ao terem a liberdade e espontaneidade de se manifestarem, construam seu processo de aprendizagem, pelas experiências no “aqui e agora”, e, ao final é realizado o compartilhamento e fechamento das compreensões com os conteúdos do programa de ensino oficial.

Método

O sociodrama temático parte do princípio que os alunos têm uma compreensão ‘a priori’ do assunto a ser desenvolvido e se desenvolve a partir da identificação de três contextos: social, grupal e psicodramático. O contexto é organizado em cinco elementos: cenário, tema protagônico, diretor, egos auxiliares e público, desenvolvidos em cinco etapas: aquecimento inespecífico, aquecimento específico, dramatização, compartilhamento e processamento técnico. O processamento só ocorre em sociodrama relacionado com fins didáticos.

Resultados

Ao adotar a fundamentação da socionomia os resultados foram: considerável redução do stress do professor por delegação de responsabilidade da aprendizagem. Para os alunos foi criado um clima onde a sua espontaneidade pode ser expressa, através de seus reais estados de conhecimento sem defesas, tornando-se para ambos socioterapêutico.

Conclusões e discussão

A partir da aplicação dos sociodramas temáticos com método de ensino pode-se concluir que: o mesmo promoveu uma redução de tensão tanto para os professores quanto para os alunos, criando um clima propício para a aprendizagem numa perspectiva de cocriação. Situações até então não controladas, como falta de atenção, indisciplina, uso de aparelhos celulares e faltas, acabaram por reduzir sensivelmente considerando que, pela natureza da atividade, a mesma se inicia e finaliza com todo grupo presente e participativo.

Referencias

Moreno, Jacob Levy. *Psicodrama*. Tradução de Álvaro Cabral. Editora Cultrix. São Paulo, 1975, 492p.

SOCIONOMIA, PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA

*Harrysson Luiz da Silva**
*Marcia Pereira Bernardes***

Introdução

A empresas possuem uma cultura organizacional centrada num modelo que impede a espontaneidade, a sensibilidade, a criatividade e a liberdade de expressão, e depois consideram que seu desempenho poderia ser melhor, se seus colaboradores fossem mais criativos. A partir de orientações de dissertações de mestrado e de teses de doutorado em gestão do conhecimento na área empresarial, no Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção e Engenharia do Conhecimento da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC verificou-se que os fundamentos que sustentam o não surgimento de resultados para criação de equipes motivadas para ações de inovação, são exatamente aqueles, que as empresas impedem que ocorram, por considerarem que irão desestruturar as condutas interpessoais das relações de trabalho.

Mesmo havendo várias teorias sobre motivação e criatividade na psicologia organizacional, nenhuma delas, conseguiu atingir os seus resultados, pois não conseguiu criar nas empresas espaços de comunicação, recentemente chamados de “comunidades de práticas”.

Método

A partir da identificação dos três contextos (social, grupal e psicodramático), dos elementos (cenário, tema protagônico, diretor, egos auxiliares e público), realizados e das cinco etapas (aquecimento inespecífico, aquecimento específico, dramatização, compartilhamento e processamento técnico), será possível desenvolver comunidades de práticas em contextos empresariais para fins de desenvolvimento de inovação tecnológica.

* Universidade federal de Santa Catarina, Brasil. harrysson@uol.co.br

** Universidade federal de Santa Catarina, Brasil. marcia@locuspsicodrama.com.br

Resultados

Os resultados encontrados foram os seguintes: a estrutura das empresas por estar centrada num modelo que não permite comunicação entre departamentos entre o conhecimento tácito e explícito dos seus grupos. Dessa forma, a inovação tecnológica surgiria do ambiente de comunicação criado pelas respectivas comunidades de práticas no conjunto da empresa.

Conclusões e discussão

A partir da aplicação dos sociodramas temáticos como recurso para criação de comunidades de práticas de desenvolvimento de inovação tecnológica, poder-se-ia concluir que: conhecimentos tácitos com grau de inovação tecnológica poderiam se tornar explícitos em inovação tecnológica, a partir da constituição de comunidades de práticas. Isso reduzia sensivelmente tensões nos relacionamentos funcionais, bem como, custos de investimento em contratação e desenvolvimento de processos, produtos e serviços através de consultorias contratadas pelas empresas, a partir da escuta de seus públicos internos.

Referencias

- MORENO, Jacob Levy. **Psicodrama**. Tradução de Álvaro Cabral. Editora Cultrix. São Paulo, 1975, 492p.
- NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação**. 4. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997. 358 p.

REALIZAÇÃO PROFISSIONAL: UMA REVISÃO INTEGRATIVA

*Hellen Cristine Geremia**
*Narbal Silva***

Introdução

As transformações sociais, econômicas e culturais marcadas pelo advento de novas tecnologias que ocorreram ao longo do século XX, estabeleceram profundas mudanças nas relações de trabalho no mundo. As decorrências dessas mudanças vão além do desaparecimento de empregos permanentes

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. hellen.geremia@gmail.com

** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. narbal.silva@globo.com; narbal@cfh.ufsc.br

e o surgimento de formas inovadoras de organização do trabalho. Também houveram mudanças na percepção do que é trabalho e nos significados atribuídos às relações que o ser humano estabelece com este. Ao considerarmos o trabalho uma prática transformadora da realidade das pessoas e também formador de suas identidades, se torna possível compreender que esta atividade não apenas viabiliza a sobrevivência mas, pode tornar-se um meio para o alcance da realização humana. Porém, estudos referentes a realização profissional parecem não ser priorizados no Brasil. Considerando isto, o objetivo desta pesquisa é mapear as produções científicas nacionais e internacionais, publicadas entre 2001 e 2016, abrangendo o tema realização profissional.

Método

O presente estudo encontra-se em fase de desenvolvimento e integra as linhas de pesquisas do LAPPOT, Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC – Brasil), cujo propósito é realizar pesquisas sobre fenômenos inerentes a psicologia positiva nas organizações, no trabalho e em outros espaços de vida. A revisão integrativa está sendo realizada por meio de consulta às bases de dados eletrônicas SciELO, SCOPUS, Web Of Science e Portal CAPES.

Resultados

Se espera conhecer a evolução das pesquisas e discussões teóricas que envolvem o constructo realização profissional, bem como contribuir para a produção de conhecimento no domínio dos estudos sobre carreira e trabalho. Também, se tem como expectativa indicar lacunas que possam ser preenchidas, a respeito de fatores que influenciam o alcance da realização profissional. Além disso, o estudo poderá fornecer subsídios para o desenvolvimento de estratégias de gestão e de intervenção do psicólogo, a respeito do auxílio às pessoas para encontrar trabalhos com sentidos e significados positivos.

Conclusões e discussão

O alcance da realização profissional é um dos principais questionamentos e fonte de frustração para os trabalhadores. A compreensão das relações entre outros espaços de vida, saúde e trabalho tem se configurado como desafio para a psicologia organizacional e do trabalho, em especial na ótica positiva, principalmente pelas diferentes facetas pelos quais “trabalhar” pode ser compreendido.

Palavras-chave: Realização Profissional; Carreira; Revisão Integrativa

**INOVAÇÃO NA FORMAÇÃO EM
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO:
RELATO DE EXPERIÊNCIA EM UM CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO**

*Hérica Landi de Brito**, *Fabine Évelin Romão Pimentel***
*Adriana Pinho Vieira****, *Nara Saddi de Paiva Sampaio*****
*Camilla Rodovalho Costa******, *Priscilla Paiva Medeiros Dias******

Resumo

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é uma das áreas mais antigas da psicologia brasileira, sendo que seu exercício antecedeu à regulamentação da profissão no Brasil. Há um crescimento da área no país, no entanto, o jovem profissional insere no mercado em atividades práticas circunscritas à tríade recrutamento-seleção-treinamento. Essa atuação incipiente decorre, em grande parte, de uma formação acadêmica obsoleta na medida em que os cursos de Psicologia no Brasil não têm preparado o profissional para exercer as funções e tarefas exigidas pelos profissionais em POT. A precariedade do preparo acadêmico para o exercício profissional em POT aponta restrições de intervenções ao âmbito operacional, indicando a necessidade de revisitar a prática e ampliar seu alcance atentando ao nível estratégico e de políticas. Neste sentido, visando oportunizar uma formação e exercício profissional com foco nas lacunas e desafios emergentes, e que assegurem uma visão abrangente das diversas possibilidades de atuação em POT em sua amplitude e dinamicidade, um centro universitário brasileiro optou por adotar os processos de gestão como uma de suas ênfases curriculares previstas para a graduação em Psicologia. Este trabalho tem como objetivo descrever como tal ênfase curricular está estabelecida no projeto pedagógico do curso e as estratégias metodológicas inovadoras em POT, propostas pelo plano de ensino das disciplinas e seus estágios básicos. Trata-se de uma proposta de inovação para a formação acadêmica e profissional baseada em competências em POT, na medida em que tem por finalidade assegurar o desenvolvimento de competências específicas estabelecidas para esse exercício profissional e que estas se concretizem em ações profissionais ao longo do curso, sobretudo por meio da viabilização de experiências

* Centro Universitário Alves Faria, Brasil. herica.landil@alfa.br

** Centro Universitário Alves Fari, Brasil. fabine@alfa.br

*** Centro Universitário Alves Faria, Brasil.

**** Centro Universitário Alves Faria, Brasil.

***** Centro Universitário Alves Faria, Brasil.

*****Centro Universitário Alves Fari, Brasil. priscilla.dias@alfa.br

de estágio básico enquanto componente curricular de integração e indissociabilidade entre ensino, pesquisa e prática. Alguns princípios desta ênfase são: aproximação entre universidade e comunidade; articulação entre os conhecimentos teóricos e metodológicos nas vivências em contextos reais das organizações; apresentação da diversidade de subcampos de atuação em POT e abordagem dos domínios interdisciplinares (separados didaticamente, mas indissocialmente ligados): Organizações, Trabalho e Gestão de pessoas. A convergência destes aspectos permite concluir que a prática do estágio supervisionado em POT tem contribuído para a superação da imagem negativa, simplista e estereotipada do psicólogo que atua nessa área, na medida em que possibilita ao discente vivenciar a amplitude e complexidade do trabalho do psicólogo nas organizações, sobretudo no que se refere aos impactos de sua intervenção no ambiente organizacional. As disciplinas do currículo de graduação bem como o estágio supervisionado previsto nas mesmas têm favorecido transformações e consecução de metas organizacionais, tendo em vista que treina habilidades direcionadas a atuações estratégicas e promotoras de empreendedorismo, para que os discentes possam participar do planejamento de políticas e estratégias em organizações de diversos segmentos.

Palavras-chave: psicologia organizacional e do trabalho; formação acadêmica; exercício profissional.

**DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN TALLER
DE AUTOCONOCIMIENTO E IMPACTO EN EL BIENESTAR SUBJETIVO
EN ORGANIZACIONES**

*Nelda Córdova**
*Carolina Gaete***
*Marco Olivares****
*Karla Ramírez*****

Según la Encuesta Nacional de Salud (2009) Chile se ubica por sobre el nivel mundial de depresión, con un índice de un 17,2%. A estos indicadores sumamos otro ya conocidos, como indicadores de suicidio, estrés laboral, entre otros. Este complicado panorama en torno a la salud mental chilena, más la insatisfacción con la vida de los chilenos hacen imperante encontrar,

* Universidad de La Serena, Chile. Nelda.Cordova@financoop.cl

** Universidad de La Serena, Chile. cgaete@userena.cl

*** Universidad de La Serena, Chile.

****Universidad de La Serena, Chile.

implementar y evaluar estrategias e intervenciones que busquen mejorar el bienestar subjetivo de las personas y de las organizaciones, mejorando el rendimiento productivo e instaurando ventajas competitivas. El objetivo general de esta investigación es “Determinar el impacto del autoconocimiento en la percepción de bienestar del grupo intervenido”.

Método

Las variables de este estudio son Bienestar subjetivo percibido entendido como la percepción que las personas tienen de la satisfacción respecto de sus vidas, expresada en la calidad global de carácter cognitivo, experiencial y eudaimónica, que engloba la satisfacción en ámbitos de la vida, emociones recientes y el sentido o propósito de la vida (Córdova, Gaete, Olivares y Ramírez, 2015). Mientras que el Autoconocimiento es un proceso-reflexivo acerca del sí mismo, una mirada interna a las creencias, valores, cualidades y características. Iniciado este proceso, se constituye en un aprendizaje progresivo el cual permite la apertura de nuevas oportunidades, las cuales van constituyendo una nueva definición de la persona.

Este estudio es de tipo correlacional transversal con diseño cuasi experimental. Se realizaron dos mediciones cuantitativas (pre test y post test), además de contar con un grupo control. El método de selección de muestra fue aleatorio simple (Cantoni, 2009) y está compuesta por 90 trabajadores a nivel nacional.

Se seleccionan cuatro instrumentos con el objetivo de medir el impacto del autoconocimiento en el bienestar subjetivo percibido (BSP) tratando de evaluar todas las dimensiones teóricas reconocidos en este. Se analiza en software SPSS para procesos estadísticos permitieran identificar si existen o no diferencias significativas.

Resultados

Se encuentran diferencias significativas en los cuatro instrumentos utilizados, lo que comprueba la hipótesis de esta investigación: El desarrollo de talleres de autoconocimiento influye significativamente en la percepción del bienestar subjetivo percibido individualmente de los colaboradores.

Conclusiones y discusión

El desarrollo de un taller de autoconocimiento es una práctica que apunta al BSP de los trabajadores, sin embargo, es necesario que este tipo de intervenciones formen parte de un conjunto de prácticas sostenidas en el tiempo. El autoconocimiento, es un proceso constante de aprendizaje del sí mismo y del individuo junto a otros, resaltando el componente social del

BSP. Finalmente sigue siendo fundamental para el proceso de automaestría, que estos procesos se realicen a través de jornadas presenciales, donde el aprendizaje sea a través de la reflexión sobre el sí mismo y sobre el otro, en donde el desarrollo es co-construido, colaborativo y exponencial.

MODELO SUBSTITUTO DEL LIDERAZGO: EL PAPEL DEL CLIMA SOCIAL DE EQUIPO

*Viviane da Mata**
*Katia Puente-Palacios***

Los estudios sobre el liderazgo transformacional y transaccional han sido bastante fecundos en las últimas tres décadas, en la literatura científica del campo de la Psicología, y las evidencias demuestran efectos positivos sobre diversos resultados. Sin embargo, los investigadores tejen críticas relativas al hecho de los modelos adoptados no haber incluido variables contextuales, sugiriendo que esos factores pueden participar de la relación entre liderazgo y variables de resultado. El modelo denominado Substituto del Liderazgo, propuesto en la década de 70, defiende la inclusión de características del individuo, de la tarea y de la organización, entendiendo que pueden ayudar a identificar las razones por las cuales algunos comportamientos de líderes son eficaces en ciertas circunstancias, no revelar cualquier efecto en otras o inclusive ejercer efectos negativos. Con ese escenario como base, el objetivo de este estudio fue investigar en que extensión el clima social de los equipos puede substituir el papel del líder en la predicción de la efectividad de los equipos de trabajo, evaluada a partir de tres criterios: desempeño (auto y hetero evaluación), satisfacción con el equipo y cohesión del equipo. Como objetivos específicos fueron definidos: a) evaluar el poder predictivo del liderazgo en relación a la efectividad de los equipos; b) cuantificar la intensidad de la asociación entre liderazgo y clima social del equipo; e, c) medir el efecto del clima social en la relación entre liderazgo y efectividad del equipo. Para investigar las relaciones ventiladas fueron recogidos datos de 177 integrantes de equipos de trabajo que desempeñaban actividades relacionadas a la salud familiar. Los resultados revelaron que el liderazgo consigue predecir 13% ($p < 0,001$) del desempeño autoevaluado, 38% ($p < 0,001$) de la satisfacción y 12% ($p < 0,001$) de la cohesión del equipo. A seguir se investigó en qué medida el clima

* Universidade de Brasília, Brasil. damatavivi@gmail.com

** Universidade de Brasília, Brasil. kep.palacios@gmail.com

asocial substituye el liderazgo. Los resultados revelaron que los factores del clima denominados innovación y relacionamiento fueron capaces de hacer esa substitución con relación a la variable criterio cohesión. Cuando la variable criterio fue la satisfacción, el efecto de substitución no fue identificado, pero se observó reducción del poder de explicación ejercido por el clima, por lo tanto, hubo una substitución parcial. Por fin, con relación a la variable desempeño del equipo, se observó que el clima social no consiguió substituir el liderazgo. El conjunto de resultados revela la importancia de considerar en los modelos teóricos propuestos, no apenas atributos relacionados al comportamiento del líder, sino también otras características contextuales y analizar su impacto sobre la efectividad del trabajo de individuos y equipos, en especial los efectos del clima social, teniendo en vista los relevantes resultados encontrados.

MODELO FID (FORMACIÓN INTEGRAL DIRECTIVA) EN ORGANIZACIONES COMPETITIVAS

*María Eugenia Villa Camacho**

Esta ponencia está basada en los resultados de la investigación doctoral “La Formación Integral del Directivo del Siglo XXI y el Desempeño de la Empresa. En cuanto al aspecto práctico, la presente investigación aporta un modelo de la formación integral de los dirigentes, que puede ser de gran utilidad para la selección de los directivos de las empresas y para la programación de las actividades de capacitación y desarrollo de directivos y ejecutivos como aporte a los procesos de gestión del talento humano.

El Diseño de estudio se basó en un marco teórico sobre formación integral y desempeño de la empresa, se operacionalizó para obtener las variables que permitieron crear el cuestionario FID., seleccionar el universo y de este la muestra a la que se le aplicó el cuestionario. Se probó la hipótesis que planteó la existencia de una elevada correlación entre la formación integral del directivo y el desempeño de la empresa⁶. Los participantes fueron 400 CEO's de un universo de las 1000 empresas más agrandes de Colombia.

* Universidad de América, Colombia. mariaeugeniavilla@gmail.com

⁶ La tradición investigativa ha establecido la práctica de inferir las hipótesis a partir de la revisión de la literatura especializada y por lo tanto, no tiene sentido presentar en este momento la hipótesis central de la investigación, ya que aparecería separada del marco de referencia que le confiere significado. A pesar que se reconoce que desde el punto de vista de la estructura lógica de la investigación no es adecuado ubicar la hipótesis en este lugar, se ha preferido hacerlo debido a que facilita la comprensión del objeto de la investigación, proporcionando un ángulo de enfoque

Los resultados demostraron que el 52.79% de los directivos formados integralmente, pertenecen a empresas exitosas, el 52,69% pertenecen a empresas de desempeño medio y el 18.89% pertenecen a empresas de bajo desempeño. Todas las pruebas calculadas, el Chi Cuadrado de Pearson, el Coeficiente de Phi, el coeficiente V de Cramer y el coeficiente de contingencia presentan p-valores inferiores a 0.05. En este caso específico los niveles de significación asociados son inferiores a 0.01 (nivel de confianza del 99%). Se concluyó que a mayor complejidad organizacional, más determinante resulta la integralidad de la formación.

Por otra parte, ese hallazgo permitió desvirtuar las teorías que proponen la existencia de un estilo más eficaz para dirigir, porque la formación integral tiene suficiente impacto sobre los resultados, que resulta útil evaluar el desempeño de los dirigentes, desde los procesos de gestión del talento humano en la psicología organizacional y del trabajo.

para relacionar los diversos elementos que la conforman. La hipótesis se encuentra debidamente presentada en el apartado 2.3, después de revisada la literatura correspondiente.

POSTERS

IMPACTO DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES UNIVERSIDAD DEL VALLE - SEDE PALMIRA DE 2010-2014: CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTEXTOS DE APLICACIÓN Y SUS ABORDAJES DESDE LA POT

*Martha Cecilia Sabala M**
*Carolina Reyes González***
*María del Mar Osorio Arias****

Introducción

Los programas académicos evidencian en gran medida su impacto a partir de la trascendencia del proceso formativo en sus realidades, las exigencias de actuación de los profesionales en formación dentro de las instituciones, empresas u organizaciones, las alianzas institucionales en las que se desarrollan las prácticas profesionales de estudiantes en el área de POT del programa de psicología, en este caso sede de Palmira, los alcances, aplicación, características de espacios de los contextos organizacionales de carácter privado y público. El objetivo definir el impacto de los proyectos de prácticas profesionales del programa de psicología de la Universidad del Valle 2010-2014 desde área POT. El Método en un enfoque Mixto predominantemente cualitativo, Exploratorio Descriptivo. Diseño. No experimental en tanto no manipula variables, de tipo transeccional o transversal. Técnicas de

* Universidad del Valle, Colombia. martha.sabala@correounivalle.edu.co

** Universidad del Valle, Colombia.

*** Universidad del Valle, Colombia.

Recolección de Información, El análisis documental, entrevista y semiestructurada, como instrumento estandarizado una encuesta que arroja valoración estadística sobre las unidades de análisis. Actores. Supervisores Institucionales, Supervisores Académicos o docentes, de modalidad de asignación académica, Egresados del Programan y Representantes institucionales que han participado en el proyecto de práctica. Resultados El Reconocimiento de Programas y proyectos generados por el proceso de práctica en POT, el Nivel de desarrollo ocupacional de la práctica profesional, las prácticas como un espacio de significación y trascendencia del carácter ético en relación a rasgos que caracterizan al “ser” y al “deber ser profesional que permite la formación POT, lecturas reflexivas, posicionadas, que parte de un “buen ” diagnóstico de las necesidades institucionales. Conclusiones Las prácticas profesionales exigen relacionar el conocimiento obtenido con nuevos conocimientos para crear y generar acciones a partir de análisis de las situaciones a las cuales se ve enfrentado el practicante, y compartir en el proceso formativo desde la construcción ser” y al “deber ser profesional. Estos surgen a partir de la reflexión de diferentes tipos y fuentes de información e integrar distintos tipos de conocimiento en función de un objetivo propuesto en el contexto para resolver o enfrentar una nueva situación, que se sistematiza, explica la realidad abordada y orienta el plan propuesto. Discusión. La práctica desde la POT tiene una comprensión y aplicación desde las dinámicas que se circunscriben y asumen a partir de las exigencias institucionales y sus realidades laborales en que se inscriben y obligan acudir a recursos concebidos en el nivel formativo como: la psicología del trabajo, humanización del trabajo, para comprensión de situaciones y demandas organizacionales. Determinando los elementos principales en que se vislumbra la intervención.

**FORTALECIENDO EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO
EN EL AULA A TRAVÉS DEL USO DE LAS METODOLOGÍAS DE:
AULA INVERTIDA Y MODELO DE APRENDIZAJE DE KOLB.
UNA EXPERIENCIA EN DESARROLLO**

*Paulina Henríquez Mesa**
*Javier Barria González***

La Carrera de Psicología de la Universidad de La Frontera se encuentra en un proceso de Innovación de la Malla Curricular, y en este contexto, el

* Universidad de La Frontera, Chile. Paulina.henriquez@ufrontera.cl

** Universidad de La Frontera, Chile. javier.barria@ufrontera.cl

equipo docentes del eje de formación de Psicología Organizacional postuló y se adjudicó el proyecto de innovación docente promovido por la Dirección de Pregrado de esta casa de estudios.

A través de este proyecto se espera fortalecer el marco conceptual mediante del uso de la metodología de aula invertida con apoyo de guiones metodológicos y desarrollar el pensamiento estratégico como competencia genérica a través del diseño y ejecución de actividades presenciales utilizando la metodología de Kolb (Kolb y Fry, 1974) en la asignatura de Intervención en Escenarios Laborales.

La metodología de clase invertida o Flipped Classroom (Bergmann y Sams, 2012), propuesta en la asignatura considera como hito importante que los estudiantes, previo a las actividades presenciales, hagan uso de las cuatro horas indirectas de la asignatura, desarrollando por unidad trabajos en la plataforma vinculados a las siguientes tareas:

- Lecturas de Texto Guía.
- Revisión de capsulas (vídeos) desarrollados por los docentes.
- Respuestas a dos o tres preguntas orientadoras por contenidos.
- Evaluación de contenidos de cada unidad a través de un cuestionario en línea.

A cada profesor-tutor se le asignará aproximadamente veinte estudiantes de la asignatura cursada y tendrá como responsabilidad realizar sistema de tutoría en plataforma virtual realizando las siguientes tareas:

- Revisión de las estadísticas de participación en la plataforma por cada estudiante.
- Revisión de la calificación obtenida por el estudiante en el cuestionario y de los ítems con mayor dificultad para generar un proceso de retroalimentación utilizando el modelo escalera (Wilson, 1999).

Con relación a las actividades presenciales, estas se desarrollan con el número total de estudiantes de la asignatura aplicando la metodología de aprendizaje de Kolb que a continuación se esquematiza:

Actuar (estudiante activo) -Reflexionar (estudiante reflexivo) -Experimentar (estudiante Pragmático) -Teorizar (estudiante teórico).

Se discute la importancia de generar indicadores de evaluación de la experiencia implementada, vinculada a establecer parámetros de comparación entre los resultados de notas del período anterior con el del año lectivo actual, así como el grado de satisfacción de los estudiantes en la asignatura con un test-retest y nivel de participación en sesiones presenciales y actividades de terreno en organizaciones mediante una escala de apreciación.

Los resultados obtenidos permitirán replicar con mejoras en el resto de las asignaturas del área y contribuir a los procesos de innovación curricular de la carrera de Psicología de La Universidad de La Frontera.

MINI CURSOS

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL E PSICODRAMA

*Márcia Pereira Bernardes**

Introdução

O Trabalho existe desde que o homem começou a transformar a natureza e o ambiente; fazer utensílios e ferramentas, pensando e criando conhecimentos. Mudou conforme poder, cultura, crenças e época histórica. Após a revolução industrial nasceu o conceito de Emprego, transformando o trabalho de produção espontânea para repetição de processos, com a monetarização da “mão de obra” transformada em lucro. Com isso nasce a distinção entre cargo e papel profissional, sendo o primeiro de ordem institucional e o segundo privativo, ambos constituídos das instâncias emocional (sentir), intelectual (pensar) e atitudinal (agir). Surgem as Competências Individuais (acervo do colaborador) Competências Grupais (acervo do grupo quanto à conhecimentos, experiência, maturidade, sinergia e potenciais) e Competências Organizacionais (dão identidade à empresa e a diferencia no mercado). Para que as competências, ou a falta delas, sejam identificadas é necessário realizar um Diagnóstico Organizacional, devendo obrigatoriamente cobrir as 4 (quatro) relações empresariais possíveis: pessoas, ambiente, realidade interna e realidade externa, nas perspectivas: Eu-Eu, Eu-Tu, Eu-Nós e Eu-Ambiente. Sem isso qualquer diagnóstico ficará inconsistente ou sem

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. marcia@locuspsicodrama.com.br

efetividade. A partir das Teorias do Desenvolvimento da Matriz de Identidade (Moreno, 1975) e da Teoria, do Desenvolvimento do Núcleo do EU (Bermudez, 1978), dos Jogos Dramáticos e Teatro Espontâneo o Psicodrama dispõe de uma acervo de conhecimentos (teorias e técnicas), experiências (testados métodos de intervenção) que busca otimizar as competências individuais, grupais e organizacionais, visando o diagnóstico organizacional. Apresentar as competências do Psicodrama para a realização do Diagnóstico Organizacional torna-se, portanto, o objetivo desta proposta.

Metodologia: Aula teórico e vivencial embasada na pedagogia moreniana, organizada por Maria Alicia Romaña. Ao longo de 8 (oito) horas, e utilizando o Sociodrama, Jogos Dramáticos e/ou Teatro Espontâneo, o grupo tomará conhecimento com a prática do Psicodrama aplicada à realização de Diagnóstico Organizacional.

Público alvo: pessoas que trabalham ou se interessam pela Psicologia das Organizações.

Número de participantes: sem limites

Recursos Necessários: sala ampla com espaço suficiente para a movimentação do grupo e microfone

Referências

ROJAS-BERMUDEZ, J. G. Núcleo do Eu: Leitura Psicológica dos Processos Evolutivos Fisiológicos. São Paulo: Natura, 1978.

DATNER, YVETE. Jogos para educação empresarial: jogos, jogos dramáticos, role-playing, jogos de empresa. Ágora, São Paulo

ROMAÑA, MARIA ALICIA. Construção coletiva do conhecimento através do Psicodrama. 1992, Papirus, Campinas-SP

MORENO, Jacob Levy. Psicodrama. Tradução de Álvaro Cabral. Editora Cultrix. São Paulo, 1975, 492p.

ADMINISTRACIÓN POR VALORES:

HERRAMIENTA CLAVE PARA GENERAR UNA CULTURA DE LA SEGURIDAD

*Olga Elena Vallejo Calle**

El desempeño y la productividad, con frecuencia se ven afectados por los accidentes de trabajo y esto hace que las organizaciones se vean obligadas a invertir en programas de prevención y promoción. Sin embargo, muchas

* Universidad de la Costa, Colombia. ovallejo2@cuc.edu.co

veces estos programas no son efectivos, por lo tanto no se logran los objetivos propuestos y esto se debe a múltiples factores, algunos personales y otros organizacionales, que hace que no se alcancen los objetivos propuestos. Entre los factores que más influyen para lograr el éxito en los programas de prevención y promoción que realicen las organizaciones, tenemos la “Cultura Organizacional” (CO), la cual se evidencia en lo que la gente hace, cómo lo hace y las razones por las que las hacen. Por lo tanto, es indispensable crear una “Cultura de la Seguridad” que consiste en la creación de un ambiente organizacional donde los trabajadores a conciencia y por convicción realicen sus tareas de forma segura para evitar accidentes laborales y lesiones suyas o de sus compañeros y no solo por la presión de sus jefes.

Es difícil modificar la Cultura de la Seguridad y esto puede tomar años, sin embargo el Modelo de “Administración por Valores”, de Ken Blanchard y Michael O’Connor,(2008), nos plantea una interesante propuesta que puede aplicarse y ser muy útil para administrar la seguridad basándonos en valores y de esta manera crear una Cultura de la Seguridad. Teniendo en cuenta que la Cultura Organizacional hace referencia a ese “conjunto de normas, valores, creencias y pautas compartidas que caracterizan los modos de hacer y comportarse de los miembros de una organización, y que determinan la forma en que se resuelven los problemas y se toman las decisiones en la organización” (Armando Cuesta 2010); y que al hablar de Valores Organizacionales hacemos referencia a “las convicciones que sostienen el estilo de dirigir de la organización, su relación con los trabajadores y entidades externas y su ética. Son pautas de comportamiento de los trabajadores. Son el conjunto de principios morales, de preferencias culturales y actitudes lógicas que estructuran los juicios de las personas y guían su comportamiento en la organización”. (Armando Cuesta 2010), si incluimos la Seguridad como un Valor esencial de la organización, podremos fomentar una cultura de la seguridad.

Objetivos

Analizar la importancia de la “Administración por Valores”, para la generación de la Cultura de Seguridad en las organizaciones.

Establecer la seguridad como un valor prioritario para los programas de comportamiento seguro, prevención de accidentes y la Cultura de Seguridad.

Metodología

Se manejará la metodología de seminario-taller, altamente participativo, con estudios de casos y ejercicio prácticos de Aplicación del Modelo de Administración por Valores aplicado a la generar una Cultura de la Seguridad.

Público Objetivo

Dirigido a Psicólogos, Administradores, Ingenieros, Líderes HSE y trabajadores en general, que laboran en las diferentes áreas de las organizaciones o en actividades de consultoría.

Duración: 4 horas

NOVENA PARTE

**I CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA
DE LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO
(MONTEVIDEO, URUGUAY, 30, 31 DE JULIO
Y 1 DE AGOSTO DE 2009)**

PRODUCCIÓN DE SUBJETIVIDAD EN LA TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

*Tommy Wittke**

En el marco de las IX Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, organizadas por el Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República de Uruguay, realizadas en Montevideo los días 11 y 12 de Junio de 2008, participantes de diversas disciplinas e instituciones académicas Iberoamericanas, fundaron la *Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (RIPOT)*⁷.

Basados en el análisis de la situación mundial, así como de las diversas coyunturas iberoamericanas relativas al mundo del trabajo y sus organizaciones, se reafirmó, en dicha reunión, que la producción de conocimiento es pilar fundamental en la transformación del mundo de las organizaciones y el trabajo.

Por ello, se reafirmó que el campo de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo es necesariamente un ámbito de encuentro epistemológico, de producción original de conocimientos científicos y herramientas de intervención. Es decir, se trata de una producción enraizada en la perspectiva de los procesos de producción de subjetividad, incluyendo en éstos su dimensión psicosocial, institucional e histórica.

* Universidad de la República, Uruguay. tommywittketallar@yahoo.com.ar

⁷ Se sugiere la revisión del documento: Declaración de Montevideo de la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (RIPOT) Julio 2008.

En este marco, los días 30, 31 de Julio y 1º Agosto de 2009, como una de las primeras materializaciones de la Declaración de Montevideo, se desarrolló el *I Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo*, organizado por RIPOT en la ciudad de Montevideo, Uruguay.

Para este evento, la convocatoria propuso que las transformaciones contemporáneas operadas en el capitalismo, particularmente la introducción de nuevas tecnologías tangibles e intangibles en los procesos de trabajo, han puesto de relieve la centralidad que han adquirido los procesos de producción de subjetividad.

Por ello, se señalaba que las Organizaciones –y en esta perspectiva, especialmente la Organización del Trabajo–, pueden definirse como dispositivos que operan sobre los procesos colectivos, con el objetivo de modular la producción subjetiva. En consecuencia, resulta relevante analizar el papel que las transformaciones operadas en la Organización del Trabajo tienen, no sólo en la producción material, sino especialmente en la producción de órdenes simbólicos.

A través de esta modulación ejercida desde la dimensión organizacional, la subjetividad produce a la vez efectos de estructuración psíquica y de transmisión de lógicas sociales. La subjetividad implica, por tanto, lógicas y prácticas sociales que involucran tanto al individuo como al colectivo de trabajo.

En este marco, la noción de Subjetividad sintetiza diferentes dimensiones de este campo de problemas, así como abordajes disciplinarios diversos, señalando a la Organización del Trabajo como un campo de investigación e intervención privilegiado en la actualidad.

En consecuencia, el I Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (CIAPOT I) se desarrolló, bajo la temática central:

Producción de Subjetividad en la Transformación de la Organización del Trabajo

Bajo esta premisa, el primer CIAPOT constituyó un encuentro inaugural para el desarrollo de actividades de Investigación, de intercambio Académico y de comunicación entre los equipos integrantes. EL CIAPOT I fue una convocatoria a académicos de todos los estratos disciplinares para aportar a la mejor comprensión del mundo del trabajo, en el entendido de que el debate y la retroalimentación interdisciplinaria son pilares fundamentales de la construcción de conocimiento en este campo de problemas.

DÉCIMA PARTE

**INTERFACES FORMACIÓN UNIVERSIDAD-
APLICACIONES O EJERCICIOS PROFESIONALES
DESDE LA POT**

SIMPOSIO 1

APROXIMACIONES ALTERNATIVAS AL MUNDO DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

*Coordinadora
Alba Luz Giraldo**

Este simposio reúne una serie de presentaciones que se alejan de las formas convencionales en las cuales la psicología ha considerado el mundo del trabajo. Desde marcos conceptuales diferentes las ponencias consideran las formas particulares del trabajo que se presentan en América Latina como centro de la investigación. Los estudios que aquí se presentan se alejan entonces conceptual y metodológicamente de la psicología convencional con su acento en la psico-tecnología, para concentrarse en la organización del trabajo como fuente de producción conceptual y metodológica. En esta línea en este simposio se reúnen una serie de investigaciones que de diversas maneras consideran: a) La categoría “trabajo” como centro de sus reflexiones e intervenciones para comprender fenómenos como: las experiencias individuales intersubjetivas y colectivas de trabajar y de ser trabajador; la construcción de las subjetividades laborales; la psicologización contemporánea de los problemas laborales; las repercusiones sobre el psiquismo de procesos como la globalización, la precarización, la flexibilización laboral, como también las aproximaciones psico-sociales y psico-históricas al

* Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. alba_giraldo@javeriana.edu.co

mundo del trabajo. b) Los ámbitos laborales locales particulares que han sido invisibilizados por conocimientos, entre los cuales se cuenta el psicológico convencional, que desconocen, o inmovilizan y subordinan, las formas de organización para el trabajo de los lugares que orbitan alrededor de los centros económicos y de producción del conocimiento. c) Las relaciones de poder que se construyen alrededor del trabajo como foco de intervenciones que buscan de muy variadas formas de estudiar y transformar las relaciones laborales, así como acercarse a los procesos de resistencia y a las formas en las cuales se lleva a cabo la exclusión en términos de género, edad, orientación sexual, raza y etnia.

PROCESOS DE INCLUSIÓN SOCIAL DE DESMOVILIZADOS EN COLOMBIA DESDE LA LÓGICA DEL TRABAJO.

UNA REVISIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y POLÍTICAS DE LO COMÚN EN PROCESOS DE PAZ Y REINTEGRACIÓN SOCIAL

*Yair Gonzalez**

El proceso de reintegración de desmovilizados en Colombia en las últimas décadas, ha sido uno de los procesos más complejos que ha atravesado la nación; también uno de los que más ha provocado interrogantes por la dimensión y responsabilidades que ha generado para el Estado y la sociedad civil. Pero al mismo tiempo abre un abanico de posibilidades, tanto para quienes decidieron dejar las armas como para la sociedad en general. La inserción social presenta el reto de lograr que un ser humano que ha estado inmerso en una lógica de guerra y de lucha armada, se incorpore a otras lógicas que le han sido ajenas, e incluso contrarias a su ideología o historia dentro de un grupo armado ilegal en particular. Es así, que un día que pareciera ser cotidiano para el resto de población civil, puede llegar a ser uno de los más grandes retos para quien decide desmovilizarse. Esta problemática social presenta muchas aristas, una de ellas es la respuesta que ha tenido el Estado colombiano para atender a dicha situación que según cifras de la ACR (Agencia Colombiana para la reintegración Social) son más de 58000 personas al año 2016

En razón a lo anterior, es necesario preguntarse sobre las condiciones de trabajo que han tenido estas personas desmovilizadas y por supuesto las condiciones de trabajo a las que pueden enfrentarse los excombatientes de la guerrilla de las FARC y posiblemente de la guerrilla del ELN. La visión

* Universidad Piloto de Colombia, Colombia. yair-gonzalez@unipiloto.edu.co

particular de este trabajo, no se enfoca en ir en contra de políticas que acompañan al desmovilizado o excombatiente en la búsqueda y consecución de empleo. Se enfoca en reconocer otras posibilidades y ampliar la visión del mismo, ya que si bien el empleo permite formalizar la fuerza laboral de un ciudadano, no es la única y quizá la mejor manera de reinserción social, ya que en muchas ocasiones las condiciones de trabajo no son las mejores, lo cual puede generar abandono y rechazo a dicha formalidad. Por otro lado, se encuentran posibilidades en las regiones, que por un lado descentran la migración a las grandes capitales en las que las condiciones de vida son precarias; y por otro aprovechan los recursos geográficos, físicos, humanos y la diversidad de oportunidades en lo municipal y lo rural.

Nuevas formas de trabajo diferentes al empleo, es una propuesta alterna de inserción social que puede analizarse muy bien, ya que a nivel regional las oportunidades de ser empleado son muy bajas o nulas tanto para población de excombatientes, o desmovilizados como para campesinos y población rural en especial. Análisis de casos como el de “Valle en Paz” cuya misión como entidad privada sin ánimo de lucro, es contribuir a procesos de paz en Colombia; ha presentado desde el año 2000 un modelo que resulta novedoso, incluyente y en donde ciudadanos, entes gubernamentales, ONGs y población civil coexisten de manera cooperativa para la consecución de proyectos en común. De tal forma es la sinergia que han logrado en este caso, pues antiguos enemigos, ex-miembros de grupos armados que combatían por el control territorial de ciertas zonas, son ahora parte de una comunidad productiva, rompiendo la cadena de violencia y generando cadenas de “valor”, uno de los elementos que los identifica y que contribuye con la consolidación como organización social y económica con un modelo propio de gestión. Con base en esto, las posibilidades de crecimiento rural, basados en proyectos productivos son reales y posibles, pero requieren de procesos de enlace: Estado-población civil-empresa privada-organismos nacionales e internacionales de cooperación.

En este sentido, las políticas públicas de inserción social en Colombia, tradicionalmente se han formulado desde esquemas que generan u obstaculizan la participación ciudadana, basados en lógicas tecnocráticas. Esto en cierta medida ha frenado el desarrollo de acciones colectivas, rurales y cívicas en la transformación social del país, particularmente sobre inserción laboral de personas desmovilizadas de grupos al margen de la ley. Por ende, el país se enfrenta a un reto de enormes proporciones, puesto que las capitales de departamentos y la mayoría de municipios no cuentan con la infraestructura necesaria para garantizar proyectos productivos o apalancar proyectos de emprendimiento a estos desmovilizados.

Por tal motivo, lograr superar la lógica de la empleabilidad como la única forma para desarrollar políticas laborales, es un reto para disciplinas como la psicología, pero en general para todas las ciencias sociales. Por lo anterior, es pertinente reconocer otras posibilidades de gestionar medidas de respuesta social y gubernamental a esta necesidad; más aún, cuando se trata de asuntos de orden regional o local. La presente ponencia se enfoca desde una nueva visión denominada políticas de lo común. Es decir, políticas públicas que llegan a darse desde las mismas comunidades y desde los mismos actores sociales en donde la participación política y ciudadana es un factor indispensable para que logren desarrollarse. Por ende, éste trabajo busca reconocer qué otros caminos pueden ser mejores vías de desarrollo social, productivo y laboral para personas desmovilizadas en algunas zonas de Colombia, así como revisar el desarrollo de la informalidad como consecuencia de políticas públicas que no responden a las necesidades y características propias del fenómeno social, ni a los intereses y expectativas de sus protagonistas.

**EMPLOYER BRANDING Y ENDOMARKETING:
UNA PREGUNTA SOBRE EL ROL ACTUAL
DEL PSICÓLOGO EN LAS ORGANIZACIONES**

*Ángela María Escobar Mora**

La ponencia sobre “Employer branding y endomarketing: una pregunta sobre el rol actual del psicólogo en las organizaciones” propone una mirada a los procesos de gestión que hoy en día han adoptado algunas organizaciones para responder a la problemática de la productividad. A través de estrategias de mercadeo interno, han llevado a definir al trabajador como cliente de la marca y desde allí se realiza la conceptualización del sujeto en el mundo del trabajo y se define su intervención. La pregunta por la productividad, ubica al sujeto en la relación empleado-organización en la que el compromiso y la motivación se mide desde la experiencia de los trabajadores con la marca empleadora y cómo esta impacta en el compromiso afectivo que se genera con la misma; se define entonces, que la manera en que la organización fomenta el compromiso en los trabajadores está relacionada con ciertos incentivos como el buen ambiente de trabajo, recompensas, flexibilidad horaria, entre otros. Los principios del marketing se convierten en una herramienta fundamental en Recursos Humanos para fortalecer la

* Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. aescobar@javeriana.edu.co

relación entre la empresa y el trabajador que es concebido como cliente, dichos principios de “*Employer Branding*”, se definen como “iniciativa estratégica integrada por un amplio conjunto de actividades de marketing que una organización desarrolla para atraer profesionales con talento y mantenerlos comprometidos. Se basa en procesos como la creación de una propuesta de valor competitiva y construcción de la marca empleadora por medio de los cuales se crean procesos adecuados de atracción, selección, retención y fidelización del personal. A través de la ponencia, se busca discutir sobre el rol del psicólogo en el mundo del trabajo y sobre las tensiones que se generan desde la posición que hoy en día han adquirido los profesionales de la disciplina que han asumido la pregunta de la intervención como una estrategia de mercadeo relacional.

**ESTUDIAR LAS PRÁCTICAS COTIDIANAS
DE LOS CONTEXTOS PRODUCTIVOS:
EL CASO DE LAS PRÁCTICAS ACADÉMICAS
EN CONTEXTOS DE PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTO**

*Carla Fardella Cisternas**

Chile es un caso emblemático en la apertura de la educación superior al libre mercado, la consiguiente transformación universitaria y su inevitable reformulación de las regulaciones en torno a la producción de conocimiento (incentivos por publicaciones; adjudicación de fondos de investigación dependientes a publicaciones con índices de impacto y distribución de cargas laborales relativas a rankings de investigadores). Este trabajo presenta los resultados de un estudio cualitativo, en torno a las prácticas de escritura científica en el contexto mencionado. A partir del análisis, se reporta que la afectividad, la fragilidad y la estrategia, son los elementos que definen la práctica escritural según los investigadores. Estos resultados evidencian la tensión de la dimensión cotidiana del trabajo científico con las nuevas regulaciones de producción de conocimiento en Chile.

Este estudio representa una alternativa en los estudios del trabajo por que toma como objeto de estudio **la Práctica cotidiana**. La práctica cotidiana, ha sido frecuentemente ignorada los estudios del trabajo. Esta propuesta realza este concepto, por su capacidad para comprender el cruce entre muchas dimensiones que componen el trabajo: Dimensión reguladora del trabajo, dimensión subjetiva, dimensión material/tecnológica, dimensión

* Universidad Andrés Bello, Chile. fardellacarla@hotmail.com

corporal-afectiva. He ahí su importancia. En este sentido entendemos práctica como fenómeno situado, acontecido en circunstancias particulares y constituidas históricamente. Se trata de una “manera de hacer las cosas”, de un hacer/saber vivo (no algo estático), sostenido en relaciones sociomateriales que entrelazan tanto significados como materialidad, es decir, se establecen conexiones entre elementos heterogéneos como: cuerpos, artefactos, discursos, tecnologías y normas (Gherardi 2015).

Mediante esta la investigación expuesta al inicio, se espera mostrar un caso concreto del rendimiento del concepto de práctica cotidiana para los estudios del trabajo.

**LA CONSTRUCCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LOS TRABAJADORES
DEL SECTOR DEL CALZADO EN LA LITERATURA ESPECIALIZADA:
EL CASO DEL BARRIO RESTREPO EN BOGOTÁ**

*Alba Luz Giraldo**

En esta ponencia se presentan algunas aproximaciones acerca de la construcción discursiva de lo que se entiende por organizaciones y trabajadores del sector Calzado del Barrio Restrepo de Bogota, Colombia, a partir del análisis de los estudios sociales que se han realizado entre los años 1990 y 2016. Se considera que dichas construcciones derivadas de los estudios son una base importante para ejercer el gobierno sobre las poblaciones que están bajo estudio (Foucault, 2009; Rose, 1999; Miller & Rose, 2008; Pulido-Martínez, 2008) y por ello, de regular o administrar el trabajo de las personas en estas organizaciones, puesto que se produce un conocimiento sobre ellas, que tarde o temprano se revierte en acciones de diferentes tipos por parte de, entidades oficiales, gremiales, o por los propios gerentes quienes toman como base estas construcciones para guiar, promover, reprimir o conducir a los diversos actores que intervienen en el sector. Nociones actuales sobre este sector en particular, hablan de permanentes carencias y formas limitadas de organización y de trabajo que se traducen no solo en desconocimiento sino también en configuración de precariedad en diversos niveles, que afecta a los trabajadores, a las empresas y al entorno, en las lógicas del proyecto neoliberal y de la flexibilización del trabajo, que ha implicado cambios sustanciales en el período de referencia.

* Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. alba_giraldo@javeriana.edu.co

SIMPOSIO 2

REFLEXIONES CRÍTICAS SOBRE LOS DESAFÍOS EN LA FORMACIÓN DEL PSICÓLOGO DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO

Coordinador
*Johnny Orejuela**

Objetivo

Reflexionar críticamente sobre los desafíos que imponen a la formación de los psicólogos organizacionales y del trabajo las actuales condiciones sociolaborales tanto en su dimensión investigativa como profesional.

Contenidos

El simposio girara alrededor de discutir sobre las exigencias que imponen las actuales coordenadas sociales y del mundo del trabajo, que obligan a pensar sobre: los presupuestos epistemológicos en lo que se fundamenta nuestra formación, investigación y que-hacer profesional, la importancia de la investigación formativa, tanto a nivel de pregrado como de posgrado; la necesidad de ampliar las perspectivas teóricas y metodológicas en clave transdisciplinaria para una mejor formación; los desafíos que impone la reinstitucionalización del trabajo de cara a la formación de nuevas competencias para la empleabilidad en el marco de un capitalismo flexibilizado que delinea nuevas formas de trayectoria laboral y de construcción de la identidad profesional como participantes del campo POT, así como, escenarios

* Universidad EAFIT, Colombia. jorejue2@eafit.edu.co - johnnyorejuela@hotmail.com

de coyuntura histórica que implican la integración de nuevos actores al mercado laboral. Esto sin duda demanda nuevas perspectivas de trabajo, mayor apertura, menos prejuicio y mayor capacidad de adaptabilidad de nuestro rol y *que-hacer*, lo que sin duda también exige: nuevas formas de pensar y desarrollar la formación, nuevos contenidos curriculares, nuevos temas de investigación y la formación de nuevas habilidades y sensibilidades para la intervención profesional, así como la mayor conciencia de nuestra responsabilidad social y etho-política. Este nuevo contexto de trabajo y formación exige tanto a docentes-investigadores como a los estudiantes dimensionar lo que implica formarse en psicología de las organizaciones y del trabajo hoy. Los temas específicos de discusión son: la formación en investigación; las nuevas demandas de formación derivadas de las transformaciones socioculturales contemporáneas, los efectos en la formación de la ignorancia epistemológica; los desafíos que imponen escenarios laborales derivados del posconflicto; y la construcción de la identidad de carrera en la formación de psicólogos del campo POT.

NUEVAS DEMANDAS A LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS PSICÓLOGOS DEL CAMPO POT

*Sigmar Malvezzi**

Objetivo

Discutir nuestra responsabilidad como docentes en los ajustes que se imponen realizar con urgencia en la formación del psicólogo del campo POT.

Contenido

Esta presentación girara alrededor de la discusión de 4 problemas que desafían reajustar la formación del psicólogo hoy. La capacitación del psicólogo está en crisis, en los cuatro cantos del mundo. En la formación de la mayoría de las profesiones no hubo tiempo para ajustes, derivados de las profundas transformaciones sociales actuales, en las leyes, instituciones y programas formación. Los protagonistas de la formación de los psicólogos aún discuten el que y como ajustar sus cursos, programas y disciplinas a una sociedad que evoluciona como si estuviera compitiendo con la velocidad de la luz. La sociedad se ha complejizado, hecho que impone el desafío de profundizar el análisis de los cambios sociales, así como de sus impactos que obligan a ajustes en muchos aspectos al mismo tiempo. ¿Qué ajustes

* Universidade de São Paulo, Fundação Dom Cabral, Brasil. sigmar@usp.br

son requeridos en la formación del psicólogo para actuar en la era de la vida movida por lo digital, por culturas inmanentes y por la valoración de la pos-verdad? No hay una respuesta precisa para esta cuestión, Esta presentación levanta algunos puntos como tentativa de respuesta señalado 4 problemas a atender: 1. El problema de la insularidad de la psicología y por ende de la necesidad de la interdisciplinariedad, pues el análisis y comprensión de los hechos requieren el concurso de diferentes conocimientos dada su alta complejidad; 2. el problema de la fragmentación de la comprensión y de la acción en el ejercicio profesional derivado de la cultura de la especialización; 3. El problema del “conocimiento ignorante” hoy popularizado a través de la literatura de “auto-ayuda” que lleva a correr el riesgo de valorar más la solución que la comprensión y de intervenir sin entender. 4. El problema de los ajustes necesarios derivados de la relación con el mundo mediados por hegemonía de la virtualidad, dentro de ese contexto la calidad profesional dependerá de la reflexión crítica y ética. La formación del psicólogo necesita aproximar al estudiante a los problemas de su tiempo. Este desafío es no causado solo por la cantidad de nuevos conocimientos, sino por las dificultades encontradas para delimitar el campo de observación y de acción profesional.

**EXPERIENCIAS DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
Y DEL TRABAJO EN PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
EN COLOMBIA, CHILE Y PUERTO RICO**

*Tania García**

Objetivo

Reflexionar sobre la formación en investigación en psicología de las organizaciones y del trabajo a nivel de pregrado y posgrado a partir de las experiencias de 3 países de América Latina.

Contenido

La discusión girara alrededor de dos temas centrales: el primero: las Experiencias de investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo (POT) en programas de pregrado y posgrado en Colombia, Chile y Puerto Rico. A partir del cual se discutirán las implicaciones curriculares y de investigación para estudiantes de un programa de pregrado y otro posgrado en Puerto Rico. Se sintetizaron experiencias de investigación en POT

* Universidad de Puerto Rico, Puerto Rico. taniagarcia22@hotmail.com

y a partir de ello se delinearán recomendaciones a corto y mediano plazo en la formación de estudiantes de POT. El fortalecimiento de las destrezas de investigación y el enriquecimiento de la POT podrían realizarse integrando estudios y metodologías de autores de América Latina, a investigaciones y cursos de pregrado y posgrado. El segundo eje temático es: la discusión de hallazgos preliminares de experiencias de investigación en POT para estudiantes de dos programas de maestría, uno en Colombia y otro en Chile. Se puntualiza sobre cómo las destrezas de investigación de los estudiantes en proceso de formación se fortalecerían al abordar la investigación desde un enfoque transdisciplinario y a través de: 1. colocarlos en contacto con enfoques alternativos a la visión funcionalista dominante como teóricos psicosociales y clínicos del trabajo; 2. el abordaje de temáticas relevantes, en el ámbito de las Relaciones Laborales, tales como: la gestión del conflicto; la cooperación organizacional; la gestión de personas en contextos de modernización y cambios en el trabajo contemporáneo, los movimientos sociales laborales, la subjetividad e identidad laboral, etc.; y 3. el estudio y práctica profesional de estudiantes en organizaciones sindicales, pues esto ampliaría los ámbitos teóricos y aplicados de la formación en POT.

RIVALIDAD E IGNORANCIA PARADIGMÁTICA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO Y SUS EFECTOS DE (DE)FORMACIÓN

*Johnny Orejuela**

Objetivo

Discutir críticamente los efectos de deformación que tienen tanto la ignorancia como la rivalidad paradigmática, en tanto que base epistemológica de la POT como ciencia y profesión, en los psicólogos organizacionales y del trabajo en proceso de formación.

Contenido

Los principales contenidos de esta presentación giran alrededor del siguiente argumento: la psicología, en general, y la psicología organizacional y del trabajo, en particular, es por definición una disciplina paradigmática. El problema fundamental estriba en que tanto los investigadores como los profesionales no son suficientemente conscientes de en cuál paradigma participan. Esta ingenuidad hace que asuman que sus criterios de verdad se pretendan universales, cayendo en una defensa acérrima de su perspectiva,

* Universidad EAFIT, Colombia. jorejue2@eafit.edu.co - johnnyorejuela@hotmail.com

incurriendo en un cierto dogmatismo espontaneo y rivalizante que confirma a cada momento que la ciencia no es un campo unificado ni neutro, sino que es por naturaleza un campo de lucha. Este problema obstaculiza el debate epistemológico, metodológico y profesional, pues hace creer que existe una y solo una forma de hacer ciencia verdadera y solo una forma de intervención eficaz, obviando que de lo que se trata es de diferentes regímenes de verdad y de acción. Este sesgo de origen ideológico es con frecuencia transmitido a los psicólogos en formación, haciendo creer que el paradigma desde el cual orienta un cierto docente o investigador es el que concentra toda la validez, verdad, pertinencia y utilidad, intentando eliminar y desprestigiando otras perspectivas ajenas a la propia. Este sesgo paradigmático tiene efectos de deformación sobre los psicólogos del trabajo y las organizaciones, que terminan repitiendo ciertos prejuicios sin saber exactamente qué significan y si es válida o no cierta presunción. Esto trae como efecto la reducción de sus posibilidades de investigación o intervención, lo que significa un empobrecimiento del campo, situación que debe ser combatida.

**LA FORMACIÓN DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
Y DEL TRABAJO EN ACTUALES ESCENARIOS LABORALES:
LOS DESAFÍOS DEL POSCONFLICTO**

*Ivan David Jojoa Arcos**

Objetivo

Discutir cuales son los desafíos que impone a la formación de psicólogos organizacionales y del trabajo la emergencia de nuevos los escenarios laborales derivados del proceso de posconflicto.

Contenido

La presentación girara alrededor de la discusión del siguiente argumento: es obligado centrar la mirada en la formación del estudiante en el campo de la POT teniendo en cuenta la coyuntura actual de nuestro país el cual enfrenta un proceso de paz, y por ello a nuevos escenarios laborales. Formar desde una mirada real y situada en nuestro momento histórico, implica: apertura a nuevos, posibles y específicos escenarios empresariales, laborales y profesionales, que requieren de profesionales formados por docentes idóneos, actualizados y conscientes de la coyuntura y capaces de

* Universidad Manuela Beltrán Virtual, Universitaria CESMAG , Colombia. idjojoa@iucsmag.edu.co

comprender la importancia del actual momento y formar para la integración laboral de personas desvinculadas del conflicto, de cara a disminuir expresiones de segregación y facilitando procesos de inclusión laboral en condiciones dignas, decentes, con iguales condiciones que los demás Colombianos. Esto implica además tanto para docentes como estudiantes en formación de la POT de prepararse para pensar en estrategias efectivas de integración laboral, como parte de la construcción de la paz, así como estar dispuestos a romper paradigmas tradicionales en su que-hacer cotidiano; reflexionar críticamente sobre la responsabilidad social en la formación académica tanto en su dimensión teórica, investigativa como técnico-profesional. Este proceso nos invita a pensar en cómo desde la formación de la POT en el aula, nuestros estudiantes pueden desarrollar competencias, creatividad e innovaciones en estrategias, así como sensibilidad frente a sus responsabilidad social y etho política, que permitan facilitar la inclusión laboral desde las organizaciones en las cuales se desempeñaran y establecer modelos de trabajo desde un enfoque mucho más reflexivo, desprejuiciado, participativo, incluyente, estratégico, responsable socialmente y colaborativo en la construcción de escenarios de paz para un nuevo país.

LA CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD DE CARRERA EN LA FORMACIÓN DE PSICOLOGOS ORGANIZACIONALES

*Juan Javier Vesga**

Objetivo

Discutir la manera como se articula la construcción de una identidad de carrera en los procesos de formación de psicólogos organizacionales con los modelos actuales de desarrollo de trayectorias laborales o carreras profesionales.

Contenido

La identidad de carrera es, junto con la adaptabilidad y el capital humano y social, uno de los componentes del modelo psicosocial de empleabilidad de Fugate, Kinicki y Ashforth (2004). La identidad de carrera como una de las expresiones de la subjetividad laboral se define como “una estructura o red de significados en la que el individuo vincula conscientemente su propia motivación, intereses y competencias con roles aceptables de carrera” (Meijers, 1998, p. 200). En el contexto actual de modelos

* Universidad Católica de Colombia. juanjaviervesga@gmail.com - jjvesga@ucatolica.edu.co

emergentes de carrera (Malvezzi, 2000), este constructo se constituye en un dispositivo teórico clave para comprender procesos de subjetivación asociados a las formas de posicionamiento de los profesionales en los mercados de trabajo, información que resulta clave para que docentes e instituciones de educación superior propongan variadas y efectivas estrategias de formación para el desarrollo de la empleabilidad. La presente propuesta se orienta a discutir, a partir de conceptualizaciones e investigación empírica, la manera como se articula la construcción de una identidad de carrera en los procesos de formación de psicólogos organizacionales, con los modelos actuales de desarrollo de trayectorias laborales o carreras profesionales, tales como “carrera sin fronteras” (Arthur, 1994; Arthur & Rousseau, 1996), “carrera proteica” (Hall, 1996; 2004) o “carrera caleidoscópica” (Mainiero & Sullivan, 2005). De esta manera, pueden entenderse mejor los desafíos que existen en la actualidad para la formación de profesionales en el campo de la psicología organizacional, dadas las características actuales del mundo del trabajo.

SIMPOSIO 3

HISTORIA DE LA POT EN AMÉRICA LATINA: PROBLEMATIZACIÓN Y TRAMAS

*Coordinador
Luis Leopold**

Luego de referenciar un rastreo genealógico desde fines del siglo XIX, se presentan las derivas singulares y desiguales de la psicología en relación al trabajo durante el siglo XX e inicios del XXI en Chile, Argentina, Colombia y Uruguay, destacando una polifonía de denominaciones, contenidos y concepciones, entre otras: “psicología industrial”, „psicotecnia“, „psicología del trabajo“, „psicología de la salud laboral“, “psicología organizacional”, „psicología de las organizaciones y el trabajo“.

Se realiza una presentación situada del desarrollo de la subdisciplina y la profesión, asociado a transformaciones sociales, políticas, económicas y culturales. El énfasis del simposio se coloca en dos momentos: los desarrollos experimentados en las transiciones democráticas y el auge neoliberal en el cono sur de América en las décadas de los 80 y los 90 del siglo pasado –cuando se fortalece una perspectiva transdisciplinar del campo y la generación de conocimiento en equipos interdisciplinarios como soporte de una formación promotora de estudios en diversos tipos de organizaciones– y uno prospectivo, referido a debatir sobre las nuevas tareas.

* Universidad de la República, Uruguay. leopold@psico.edu.uy

Se considera que las experiencias referidas de la transición secular posibilitaron experimentar construcciones subdisciplinarias desde la psicología en el mundo del trabajo y las organizaciones, de fomento de la investigación e intervención profesional especializada y con estándares de actuación compartidos. Al mismo tiempo, los esfuerzos presentes abrevan en dichas articulaciones.

La perspectiva conversacional, parte del presente del simposio, se encuentra también en las relaciones entre líneas conceptuales que se colaboran y disputan recíprocamente, en entrevistas a colegas y en la propia jerarquización de diálogos concretados y promovidos en la región entre integrantes de equipos universitarios, todo lo cual abre puertas a nuevos contenidos, autorías y conceptos. En este marco y particularmente, se problematizan las propuestas de formación en POT de grado y posgrado actuales y las necesarias en América Latina, particularmente las propuestas que procuran ir más allá de las gestiones de RRHH y del empleo.

TRAYECTORIA Y DESAFÍOS ACTUALES DE LA PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO EN CHILE

*Juan Pablo Toro**

Aunque la aparición de la psicología como disciplina y profesión en las primeras décadas del s. XX se vincula muy fuertemente en toda Latinoamérica a su relación original con la pedagogía y la salud, ya desde sus primeras etapas de desarrollo exhibió una marcada cercanía al mundo del trabajo, tal como muestra el caso de Chile.

En esta ponencia se expondrá el despliegue de la subdisciplina en el país desde ese momento fundacional y su relación con los contextos socioeconómicos y políticos de la mano de un intento por identificar etapas en su desarrollo. Luego de ese primer período pre-institucionalizado, los vínculos y aportes de la psicología al área laboral se incrementaron con la creación de las dos primeras escuelas formadoras de psicólogos en 1947 y 1954, con lo cual se abre una segunda etapa de desarrollo, “de instalación de la profesión”. La formación sistemática de profesionales sienta las bases para el desarrollo de las distintas áreas de aplicación de la disciplina, entre las cuales emerge con identidad propia a inicios de los años 60 la “psicología industrial”, a la vez como campo de actuación profesional y como área de contenidos en el currículo de formación de pregrado.

* Universidad Diego Portales, Chile. juan.toro@udp.cl

Entre los años 65 a 73 se vive una primera ampliación de la especialidad y más adelante, entre los años 75 y 90 un segundo período de expansión, durante el cual el campo disciplinario y de actuación, con creciente presencia en el ámbito de las empresas e instituciones de servicios, pasa a denominarse “psicología organizacional”. Este cambio da cuenta de procesos de distinto orden que experimenta la subdisciplina, asociados a transformaciones sociales, políticas y económicas en el entorno global que afectan al trabajo y a las organizaciones y que tienen una lectura específica en el entorno nacional. El inicio del siglo xxi se caracteriza por diversos desafíos que provienen tanto del eje disciplinario (por ej. la necesidad de fomentar la investigación), como del eje profesional (por ej. la necesidad de formalizar la especialidad y generar estándares de actuación compartidos).

**LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO EN LA ARGENTINA.
SUPUESTOS PSICOSOCIALES DE LA PSICOLOGÍA DE LA SALUD,
DE LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA Y DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

*Liliana Edith Ferrari**

La exposición se centra en el desarrollo de tres orientaciones que conforman junto a otras el campo disciplinario de la psicología del trabajo en la Argentina.

Por un lado, la vertiente de la psicohigiene y la psicología fisiológica que emergen a finales del 1800, focalizadas en el cuerpo, la condición sensorial y el desgaste y límites de estos para el trabajador. Ambas constituyen el precursor de la psicología de la salud laboral y mantienen un aporte permanente y significativo a la evolución de las leyes protectoras del trabajador, así como de las deudas actuales en las que se resiste a reflejarse la enfermedad profesional y las consecuencias del desgaste físico, psíquico y emocional. La segunda orientación se origina a partir del desarrollo psicotécnico, alrededor de 1920, siendo el precursor del campo actual de la evaluación psicológica y la selección de personal. Su pretensión de origen radica en la eficiencia y en el proceso de adecuación del trabajador al puesto. La tercera línea que mencionamos para la Argentina es la psicología de las organizaciones y encuentra su origen la psicología social psicoanalítica. El trabajo va de la sociedad a la organización y en la misma intenta vía el análisis organizacional operar sobre las formas de distribución del poder y sus funcionalidades/disfuncionalidades. Este desarrollo se inicia

* Universidad de Buenos Aires, Argentina. ferrarilliana@hotmail.com

en la década del 50 y se encuentra plagado de ambigüedades éticas y de fascinaciones con naturales a su objeto el poder y sus efectos. Se trata de la obediencia en un sentido más clásico, la motivación en un sentido cuasi contemporáneo y la autonomía emprendedora en las estribaciones del presente.

Las tres líneas mencionadas subsisten y realizan hibridaje en el contexto actual. Numerosas colaboraciones reciprocas se registran entre ellas, que tanto las potencian como las inhiben. Pese a lo cual, es posible y se tratará exponerlo, corresponden a tres teorías y prácticas sociales subyacentes que intentan distinguirse y hegemonizar a las otras. Finalmente, se trabajará en esta exposición los supuestos que sustentan la aparente inconmensurabilidad entre las tres trayectorias historias y los psicólogos del trabajo que las representan.

**LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL ANTE
LAS TRANSICIONES DEMOCRÁTICAS Y EL AUGE NEOLIBERAL
EN ARGENTINA Y URUGUAY**

*Mónica Inés Pan**

Se plantean aquí líneas de análisis de parte de los avatares de la psicología organizacional en Argentina durante las décadas de los 80 y los 90 del siglo pasado. Entre éstas se señalan la repercusión en el campo de la POT de las transiciones democráticas y el auge neoliberal. Este trabajo acota y forma parte de los avances de una tesis que considera no sólo estudios realizados por psicólogos sino por sociólogos y profesionales de otras disciplinas, reconociendo el carácter transdisciplinar del campo organizacional, las frecuentes intervenciones y generación de conocimiento en equipos interdisciplinarios.

Se ha trabajado con fuentes documentales, bibliográficas y entrevistas a colegas que realizaron trabajos profesionales desde la psicología organizacional en los 80 y los 90, explorando –con ellos– autores y espacios relevantes para su formación, textos locales además de los clásicos, eventos científicos y acontecimientos del espacio socio político que impactaron de manera relevante en sus prácticas (desde la perspectiva teórica y / o metodológica), el tipo de demandas / motivos de consulta / prestaciones organizacionales solicitadas. Se han considerado aportes de colegas de distintas provincias

* Universidad Nacional de Córdoba; Universidad Católica de Córdoba, Argentina. monicapanturon@gmail.com

argentinas y del Uruguay. Se entrevistó a autores que publicaron en los 80 y los 90 obras que fueron citadas con mayor insistencia por los entrevistados. Se han incluido en esta muestra tanto intencional como por accesibilidad, a “organizacionalistas” y a “institucionalistas”, líneas reconocidas en Argentina, cuyos enfrentamientos y acercamientos se describen acotadamente. Todos los entrevistados avanzaron en sus dichos hacia los primeros años post 2000 y algunos hasta épocas más recientes.

Convergen en el campo organizacional en esas épocas psicólogos que provienen del campo laboral tradicional, otros formados en psicología social y psicólogos clínicos de tradición grupalista.

Se presentan brevemente hallazgos sobre tipos de organizaciones abordadas, actores organizacionales desde los que se diseña la intervención, aportes específicos de autores locales, particularidades que atribuyen los entrevistados a esta etapa de la historia de la psicología organizacional en este contexto latinoamericano. Una sucinta recuperación del contexto socio político económico enmarca estos hallazgos.

**LA INSTALACIÓN DEL CURSO DE PSICOLOGÍA LABORAL
DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA, URUGUAY, ENTRE 1994 Y 1999:
ENSAYOS DE LA POT LOCAL Y REGIONAL DEL SIGLO XXI**

*Luis Leopold**

Se expone el proceso de instalación del Curso de Psicología Laboral de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República, (octubre de 1994), considerándolo un laboratorio donde se fue ensayando y consolidando una propuesta local acerca de la investigación e intervención desde la psicología en el mundo del trabajo y las organizaciones. La propuesta asumió un entramado entre formación profesional y organizaciones, entendiendo que la formación de los profesionales es sostenida en una red de organizaciones, estrictamente en organización del trabajo. Por lo tanto, las categorías y técnicas propias del asunto debían utilizarse para organizar la formación.

Se analiza el programa inicial del curso, que además de un rastreo genealógico de la relación de la psicología con el trabajo en el Uruguay, incluía referencias culturales para abordar la aún no denominada historia reciente. Por ejemplo, La empresa perdona un momento de locura, (Rodolfo Santana, 1974) y Cansiones Barias (Leo Masliah, 1980). Se trataba de expresar

* Universidad de la Republica, Uruguay. leopold@psico.edu.uy

también de este modo que el curso era una propuesta realizada desde la vertiginosa y contradictoria América Latina.

Entre 1994 y 1999 siguieron el curso 708 estudiantes. Se trataba de una propuesta teórico-práctica que insistía en estudiar distintos tipos de organizaciones. No obstante, destaca que entre 1996-1999 se llevaron adelante 33 estudios y/o intervenciones en organizaciones sindicales y 35 estudios y/o intervenciones en dependencias municipales.

En ese marco, el equipo docente de Montevideo participó de un intercambio regional que se inició con José Carlos Zanelli (Brasil), Juan Pablo Toro (Chile) y Leonardo Schvastein (Argentina), todo lo cual abrió puertas a nuevos contenidos, autorías y elaboraciones conceptuales que, finalmente, en abril de 2000, llevaron a la concreción de las I Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.

LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO (POT) EN COLOMBIA. ¿DE PIONEROS A ACOMPAÑADORES?

*Erico Rentería Pérez**

El multcampo de la POT en América Latina presenta desarrollos desiguales desde sus inicios y en su desarrollo y consolidación disciplinar y profesional. El caso Colombiano es paradójicamente interesante en la medida en que fue uno de los países pioneros en la institucionalización de la Psicología a nivel académico, y ha participado de este tipo de procesos a lo largo de casi un siglo. Sin embargo, los desarrollos tanto en investigación no necesariamente continuaron el camino de pioneros, y más bien el de colonizadores. El presente resumen incluye algunas reflexiones derivadas y suscitadas del Trabajo de Borges, Rentería y Toro (en prensa) sobre historia de la POT en América Latina (AL), para el caso colombiano. A nivel de formación universitaria, Colombia hizo parte de los pioneros en AL con el primer programa en la Universidad Nacional, y el laboratorio de psicometría fue de alguna manera el primer espacio de aplicación de la POT con su foco en medición y evaluación psicológica aplicada a procesos de selección, orientación vocacional o profesional para empresas e instituciones educativas. La reglamentación del ejercicio de la Psicología ha sido preocupación y parte de los procesos de institucionalización y agremiación desde los 50's. El campo de la POT siempre ha estado presente y actualmente se visibiliza tanto en la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología, como en

* Universidad del Valle, Colombia. erico.renteria@correounivalle.edu.co

el Colegio Colombiano de Psicología, a través del nodo de investigación en POT y del campo disciplinar. El ejercicio profesional más visible de POT es la “psicotécnica” y las prácticas de RRHH acompañando “el espíritu de la época” hasta lo corrido del siglo XXI, con una tendencia importante hacia una Psicología Organizacional y del Trabajo, en la cual en las dos últimas décadas la dimensión trabajo ha ganado visibilidad e importancia claves para el acompañamiento de las realidades actuales del mundo del trabajo, las relaciones y los contextos donde se desarrolla.

Es aquí donde de alguna manera aparece un desfase entre el inicio de la institucionalización de la POT en el país y sus desarrollos tanto de formación como en campos temáticos de intervención profesional. La oferta de formación a nivel de postgrados, algunos campos de actuación y desarrollos en POT, no necesariamente han acompañado opciones disponibles a nivel mundial, lo cual llama la atención sobre aspectos de orden político-académico que son discutidos en la presente ponencia. Se concluye haciendo un reconocimiento a los esfuerzos actuales por –continuando con la tradición histórica de acompañar demandas– ampliar los focos de acción hacia otras dimensiones del mundo del trabajo, las relaciones y organizaciones de trabajo más allá de RRHH y de la modalidad de empleo, abriendo camino para la consideración de espacios problematizables propios de las tendencias y actuales del mundo del trabajo con sus dimensiones globales y particulares, orientando preguntas sobre la necesidad de incluir el plural y hablar de Psicología(s) organizacional(es) de los trabajo(s).

PONENCIAS LIBRES

CAPACITAÇÃO DE LIDERANÇAS EM AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E FEEDBACK: UM ESTUDO DE CASO

*Marcos Fiorentini Águeda Piccoli**

*Nicolý Mafra***

*Andresa Darosci Silva Ribeiro****

Introdução

Uma Avaliação de Desempenho elaborada e aplicada de forma adequada pode trazer benefícios à todos os envolvidos. As informações geradas pelo processo de avaliação de desempenho serão úteis para o autodesenvolvimento dos avaliados quando transmitidas por meio de um adequado feedback. Tais afirmações podem ser sustentadas, pois, quando a avaliação é bem utilizada, se torna “útil para a instituição, para o gerente e para o colaborador, pois contribui para que todos cresçam” (NASCIMENTO et al., 2012, p. 09). Tendo em vista a correta aplicação das avaliações de desempenho como crucial para a sua eficácia, a ABRAPP (2013) identifica a falta

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.

** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.

*** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. andresa.darosci@gmail.com

de capacitação dos líderes avaliadores como um dos principais problemas enfrentados pelas organizações no processo de Avaliação de Desempenho. Esta situação foi identificada também na instituição pesquisada, na qual a falta de preparo dos líderes para a efetiva aplicação da avaliação de desempenho não tem trazido os benefícios esperados.

Método

O objetivo dessa pesquisa foi responder a seguinte pergunta: “Como deve ser planejado o desenvolvimento das lideranças para a aplicação efetiva de uma avaliação de desempenho?” A pesquisa foi realizada nos anos de 2015 e 2016 em uma Fundação de Pesquisa e Extensão. Para coleta de dados foi realizada pesquisa qualitativa a partir de entrevista semiestruturada. A partir da análise e interpretação dos dados foi elaborado um Plano de Treinamento para o líderes responsáveis pela avaliação de desempenho e feedback para seus subordinados.

Resultados

De forma quantitativa foi projetado um retorno de 100,86%, dentro de 01 ano e meio, por estar relacionado à economia na folha de pagamento associada diretamente com a não concessão de aumento salariais aos funcionários avaliados com nota inferior a 8 na tabulação geral do questionário de avaliação de desempenho. Espera-se que haja uma diminuição de até 39% nos avaliados que recebem as notas máximas; ressalta-se que o resultado esperado não foi uma diminuição no desempenho dos funcionários, mas sim a visualização da real performance das equipes. Com a verdadeira percepção de como as equipes têm se desenvolvido será possível manter escalas de melhorias e um histórico de desempenho dos funcionários, bem como, planejar da melhor forma os treinamentos técnicos e comportamentais necessários aos avaliados, dessa forma os recursos serão melhores investidos.

Conclusões e discussões

As vantagens qualitativas deste projeto atingem não só os líderes que serão capacitados para avaliar as competências de seus subordinados de forma coerente. O feedback contribuirá para o desenvolvimento dos planos de ação para os avaliados. Estes receberão os abonos salariais por mérito, ao receber feedbacks mais claros do seu desempenho e serão motivados a melhorar sua performance. A organização como um todo se beneficia por investir na capacitação dos seus líderes para aprimorar os processos de Gestão de Pessoas.

O PAPEL DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DO TREINAMENTO NO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS EM EMPRESAS JUNIORES

*Amanda I. N. Scapini**
*Luisa Miranda Moresco***
*Andrea Valeria Steil****

Em organizações, a avaliação de desempenho (AD) é um conjunto de medidas, ou ferramenta, usada com o objetivo de prover informações úteis para o gerenciamento, controle, planejamento e execução de atividades. Do ponto de vista prático, o desempenho das pessoas é avaliado para que alguma ação seja tomada frente à avaliação, visando garantir o bom desempenho dos trabalhadores e/ou ajudá-los no alcance das metas. Já os hiatos de competências e habilidades individuais são verificados por outro instrumento, o qual é capaz de fazer o levantamento de necessidade de treinamento (LNT), e compensados por meio de ações de treinamento e desenvolvimento (T&D). Essas ferramentas e medidas mostram-se úteis no contexto das empresas juniores (EJs), uma vez que visam a capacitação técnica, gerencial e interpessoal dos universitários. Diante disso, o objetivo deste estudo é refletir sobre a função da AD e a sua articulação com o processo de T&D voltado para a realidade das EJs. Foi realizada ao longo de dois anos uma pesquisa ação em uma EJ de engenharia, composta por 20 estudantes universitários com idades entre 18 e 22 anos. Para isso, foi utilizado um instrumento de AD adaptado para articular-se ao LNT na realidade das EJs, sendo esse um questionário *online* com seções de perguntas objetivas sobre quatro competências: comunicação, liderança, profissionalismo e capacidade de negociação. Realizou-se uma aplicação piloto para garantir a validade do questionário. As aplicações do instrumento ocorreram antes e após as práticas de T&D. Tais práticas foram determinadas com vistas a desenvolver as competências cujo desempenho apresentava-se como “o mínimo esperado” por mais de 60% dos membros na primeira AD. A análise dos dados obtidos consistiu na comparação dos desempenhos dos membros em cada competência nas duas avaliações, no qual foi possível evidenciar que as necessidades de treinamento puderam ser levantadas pela AD e que os hiatos de competências e habilidades individuais foram satisfatoriamente supridos pelas ações de T&D realizadas a partir dos dados obtidos. Conclui-se, então, que a adaptação dos processos de AD e LNT à realidade das EJs confirma a

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. amandascapini@gmail.com

** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. mirandamoresco@gmail.com

*** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.

possibilidade de fazê-los de forma unificada, já que os insumos resultantes desses processos possuem a mesma função: identificar os hiatos de competências e habilidades dos membros a fim de subsidiar a escolha das ações que promoverão a eles capacitação técnica e desenvolvimento interpessoal. Esse estudo mostra-se, portanto, relevante na medida em que apresenta uma prática eficiente e inovadora para o aumento do desempenho individual no contexto das EJs, favorecendo o desenvolvimento dos membros e o alcance de resultados da organização. Ademais, abre portas para novas pesquisas que visem otimizar processos e práticas de gestão de pessoas.

**O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA:
EXPERIÊNCIA EM UM HOSPITAL DO SUL DO PAÍS GERIDO
POR UMA ORGANIZAÇÃO SOCIAL DE SAÚDE**

*Amanda Scapini**
*Caroline Zaneripe de Souza***
*Andrea Valeria Steil****

A gestão de pessoas (GP), uma das possíveis áreas de atuação do psicólogo, trata das relações entre pessoas, e entre pessoas e uma instituição em um contexto organizacional. Tais relações são trabalhadas por meio de práticas tradicionais e emergentes, como análise de trabalho e descrição de cargo; modelagem e mapeamento de competências; atração e seleção de pessoas; processos de socialização; processos de aprendizagem; avaliação de desempenho; e práticas relativas à saúde do trabalhador. O objetivo do presente estudo é caracterizar a atuação do psicólogo na GP de uma organização pública gerida por uma Organização Social de Saúde (OSS), a fim de perceber as aproximações entre a teoria e a prática. Para a coleta de informações, foram utilizadas uma entrevista semiestruturada com um psicólogo funcionário do setor de GP; e análise documental do site da instituição e de materiais institucionais (slides, manuais e cartilhas). Os dados foram analisados a partir da transcrição da entrevista e da categorização de seu conteúdo, bem como das informações obtidas pelas outras fontes citadas. Verificou-se que a organização se trata de um hospital público, com aproximadamente 500 funcionários, gerido por OSS, cuja missão e visão são, respectivamente: a prestação de serviços qualificados de saúde através do investimento em

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. amandascapini@gmail.com

** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.

*** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.

recursos humanos, científicos e tecnológicos, articulando pesquisa e ensino; e o atendimento humanizado, servidores qualificados e recursos adequados para a prestação de serviços. O setor de GP organiza-se por núcleos de atuação: Recrutamento e Seleção (inclui dois psicólogos); Comunicação e Desenvolvimento (inclui um psicólogo); Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho; Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; e Serviço de Atendimento ao Usuário. Por determinação da OSS, o modelo utilizado como base nas atividades de GP é o de gestão por competências (GC); o que vai ao encontro do Decreto nº 5.707/2006 (BRASIL, 2006), que estabelece o uso do modelo GC em órgãos públicos. Dentre as atividades, os psicólogos organizacionais contribuem para a análise de cargo e definição das competências de gestão requeridas pela instituição; atração e seleção; integração e socialização; avaliação do período de experiência; levantamento de necessidade de treinamento; treinamento e desenvolvimento; avaliação de treinamentos; práticas de saúde do trabalhador; e desligamentos. Conclui-se que o espaço de atuação e as atividades desempenhadas pelo psicólogo nesse contexto são coerentes com aquelas apresentadas na literatura acadêmica. Ainda, percebe-se alinhamento entre a missão e visão do hospital com especificidades do SUS e da OSS. A pesquisa mostrou influências positivas da gestão por OSS em uma organização pública, que promove um contexto propício para a atividade do psicólogo organizacional tanto em demanda, quanto em espaço de atuação.

Referências

BRASIL. Casa Civil - Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto no 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasil: Presidência da República. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm>. Acesso em julho de 2015

EMPRESAS JUNIORS Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA

*Dai Bentivi**

Las empresas juniors son proyectos de extensión relacionadas con los programas de pregrado, cuyo objetivo es relacionar la teoría y la práctica, a

* Universidade Ceuma, Brasil. daianebentivi@hotmail.com

través de la prestación de servicios por parte de los estudiantes. Esta práctica tiene como objetivo desarrollar las habilidades técnicas, empresariales y de gestión, ya que son los propios estudiantes que dirigen la empresa. En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo investigar el desarrollo profesional de los estudiantes graduados que participan en el Movimiento Empresa Junior (MEJ) en el área de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (POT), y el impacto de este desarrollo sobre la empleabilidad de los estudiantes. Esta investigación se caracteriza por ser exploratoria, cuantitativa y cualitativa a fin de permitir la comprensión de la relación con el análisis de la formación profesional de los jóvenes empresarios y pos juniors. La encuesta se realizó con estudiantes de Psicología, los participantes de las empresas juniors de universidad pública y privada en el estado de Maranhão (N = 48). Para la recolección de datos se utilizó: cuestionario sociodemográfico, con el fin de analizar el perfil de los participantes; el cuestionario de la empleabilidad y entrevistas semiestructuradas. Los resultados sugieren la importancia de la participación de estudiantes de psicología en el movimiento empresas juniors para desarrollar habilidades técnicas y de comportamiento, lo que afecta en gran medida de las posibilidades de empleo de los estudiantes. Por lo tanto, apunta a la realización de la importancia de las empresas junior para formar a nuevos profesionales en psicología, desde la perspectiva de profesionalización, ya que utilizan la metodología del aprendizaje experimental. En la escala macro, el conocimiento generado por esta investigación puede informar directrices para la adhesión de otras instituciones de educación superior a las Junior Empresas movimiento, basado en el reconocimiento de que la prestación de dicho espacio académico afecta sus posibilidades de empleo y el proceso de integración profesional. Los resultados obtenidos en este trabajo contribuirán a una mayor comprensión de los impactos generados por la participación de los académicos en una empresa junior y cómo esto se relaciona con su proceso de formación profesional.

CARACTERIZACIÓN DEL ROL DE COORDINADOR / SUPERVISOR DE PRÁCTICAS PROFESIONALES

*Daniela Rojas**
*Joan Manuel Sierra***

La presente investigación surge de la necesidad que se plantea la Universidad de colaborar con la mejora continua de la figura del Coordinador de Prácticas Profesionales (CPP). Diferentes equipos de profesores y personal de acompañamiento a las diversas instancias de la Universidad, están de acuerdo en la pertinencia de profundizar sobre esta materia, caracterizando y definiendo el rol de los CPP, para identificar posibles oportunidades de mejora. Se buscó comprender cómo se ejerce este rol desde una perspectiva diferencial a través de las 37 Unidades Académicas de la Universidad, con el objetivo de respaldar las formas propias del ejercicio del rol en cada una de ellas. El conocimiento teórico y práctico de las labores del psicólogo organizacional, resulta pertinente para interpretar la situación actual de los CPP, y así, lograr una comprensión de ésta que ayude a identificar tanto fortalezas, como oportunidades de mejora en los aspectos prácticos del rol. Esta investigación fue desarrollada desde el enfoque cualitativo, en ambiente natural. Es de tipo exploratorio, inductivo, hermenéutico-dialéctico, no probabilístico y se fundamenta en el análisis del discurso. Se diseñaron tres instrumentos: Cartografía social, Grupos focales y entrevistas semi-estructuradas, de las cuales se terminaron utilizando los dos últimos, ya que se observó la poca relevancia que tenía la cartografía social. Se aplicaron 14 entrevistas semi-estructuradas y 5 grupos focales con los distintos CPP.

Se encontró que no existen diferencias significativas entre las distintas lógicas de prácticas o disciplinas a la hora de cumplir con el rol de CPP. Se evidencia que es un cargo de larga duración, en el cual las condiciones de ingreso, permanencia y egreso no son del todo claras. Por otro lado, se observó que los principales retos giran en torno a la relación con los estudiantes y, sobre todo, a las funciones administrativas que el cargo requiere. Se concluyó que existen una serie de tensiones en el rol de CPP que hacen que el mismo funcione, pero que el desequilibrio en alguna de estas genera desestabilidad en el proceso. Si bien sobre el tema ya se ha trabajado previamente al interior de la universidad, la organización y claridad de la información suministrada por esta investigación permitió diseñar un proceso de

* Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. rojas-daniela@javeriana.edu.co

** Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.

intervención y mejoramiento; y el diseño y ejecución de un segundo proyecto centrado en recoger otras voces involucradas en el proceso de práctica, como lo son los estudiantes.

ZONA DE ORIENTACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA POFRESCOL PARA LA INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRA-LABORAL

*Diana Sofía Mena Marcillo**
*Christian Alexander Zambrano Guerrero***
*Niver Galeano Melo Álvarez****
*Sonia Maritza Matabanchoy*****

La Psicología Organizacional a través del tiempo ha buscado promover estrategias encaminadas a la calidad de vida de trabajadores, llegando a reconocer y trabajar distintas problemáticas como factores psicosociales, que desempeñan un rol como variables de riesgo o moduladoras en la calidad de vida del colaborador (Carvajal-Paz & Ramírez-Botero, 2011), suponiendo un coste económico y social de importancia (Gil-Monte, 2012).

La evaluación de factores psicosociales está pendiente en muchas organizaciones y existen realidades como las del sector avícola nariñense, en el cual se está asimilando la norma, con una realidad en la que el peligro es latente, generando una línea ascendente, que se retroalimenta, es decir a mayor fuente de riesgo, más perjuicios, nuevos riesgos y mayores gastos para la organización (Ministerio del Trabajo, 2011).

Pofrescol, empresa del sector Avícola Nariñense, en busca de estrategias que promovieran la calidad de vida de sus colaboradores, abrió el espacio para la implementación de una Zona de Orientación Laboral (ZOL), cuyo primer objetivo era abordar algún elemento relacionado con factores psicosociales, para aportar al bienestar del trabajador y la organización, desde el aprovechamiento y empoderamiento de características y condiciones propias de su cultura organizacional. De las necesidades identificadas, se resaltó el estado del factor influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral por la interferencia e interacción conflictiva entre las esferas trabajo y familia.

La ZOL implementada a través de la correlación de las fases de la IA y los pasos de implementación de las Zonas de Orientación, buscó comprender la realidad de la organización, relacionando teoría y práctica y orientando

* Universidad de Nariño, Colombia. diana_sofis@hotmail.com

** Universidad de Nariño, Colombia.

*** Universidad de Nariño, Colombia.

****Universidad de Nariño. somapsicologa@yahoo.es

a los participantes en la co-construcción de estrategias que permitieran un mejoramiento en la calidad de vida de los colaboradores. Como resultado, el proceso no solo permitió establecer una lectura organizacional compleja en torno a la relación familia trabajo y los tipos de conflicto, sino una filosofía corporativa propia para la ZOL, movilizandando las pautas de comportamiento y creencias de la red operativa, con quienes se diseñó una guía con los elementos bases de la ZOL y el abordaje que realiza en sus servicios de acompañamiento y asesoría en aspectos como primeros auxilios psicológicos, resolución de conflictos y manejo de estrés.

El proyecto pone de manifiesto la necesidad de seguir abordando los factores psicosociales y la relación familia trabajo, como una oportunidad para contrastar teorías, realidades y promover paradigmas de intervención en los cuales haya participación y transformación de los involucrados, desde una asimilación más consciente de las experiencias que se vivencian, situación que a su vez favorece un darse cuenta de debilidades, recursos, potencialidades y oportunidades inmersas en la organización, en la relación con el otro y dentro de sí mismo, convergiendo en el posicionamiento y acción frente a la realidad psicosocial.

Referencias

- Carvajal-Paz, M. & Ramírez-Botero, V.A. (2011). Análisis del riesgo psicosocial en los trabajadores de la corporación Sirviendo con Amor en la ciudad de Pereira bajo el enfoque de gestión de riesgo ocupacional. Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira, Colombia.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241.
- Ministerio del Trabajo. (2011). Programa nacional de asistencia técnica para el fortalecimiento de las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos en el ámbito regional y local. Diagnóstico San Juan de Pasto. Recuperado el 20 de marzo de 2014 de: www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc.../149-pasto.html
- Ministerio de Protección Social, Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, RAiSSS Colombia & Corporación Viviendo. (2009). Documento modelo de zonas de orientación escolar (ZOE). Disponible en: <http://www.siamisderechos.org/banco/todo/ATT1312848266.pdf>
- Otálora-Montenegro, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones Colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20 (34), 139-160.
- Pleck, J.H. (1977). He work-family role system. *Social Problems*, 24, pp. 417-427.

**DISCURSOS E CONTEXTOS:
ESCOLHA PROFISSIONAL DE ESTUDANTES DE CURSOS TÉCNICOS
DO SENAI/SC**

*Hellen Cristine Geremia**

*Iúri Novaes Luna***

Introdução

As transformações do capitalismo que ocorreram no final do século XX e início do século XXI e as atuais demandas no mundo do trabalho têm relações intrínsecas com os sistemas educativos. Entre essas mudanças, há o surgimento de diferentes ocupações e principalmente a expansão da oferta de cursos de formação profissional, em especial no nível técnico. Neste contexto, escolher por uma profissão constitui-se numa tarefa cada vez mais complexa e que implica uma decisão importante na vida do indivíduo. A presente pesquisa visou compreender a escolha profissional de estudantes por cursos técnicos do SENAI de Santa Catarina, as razões que os levaram a escolher por este nível de formação e as suas expectativas de futuro no tocante à educação e ao trabalho.

Método

O estudo foi desenvolvido em duas fases: na primeira fase foi realizada uma etapa exploratória que envolveu a realização de quatro grupos focais com o objetivo de captar as narrativas dos estudantes, pais e professores envolvidos no processo de escolha profissional pelos cursos técnicos, acerca dos fatores que influenciam a escolha por este nível de formação e as expectativas de futuro após a conclusão do curso; a segunda fase foi desenvolvida por meio de um levantamento (n=285) e teve como foco o mapeamento do perfil e dos aspectos socioeconômicos, das trajetórias escolares e profissionais de alunos ingressantes de cursos técnicos do SENAI. O questionário utilizado no levantamento foi elaborado com base no referencial teórico pesquisado e nas declarações obtidas de 22 participantes dos grupos focais.

Resultados

Verificou-se que se trata de um sistema de ensino procurado predominantemente por homens, jovens, trabalhadores, com renda mensal

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. hellen.geremia@gmail.com

** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.

relativamente baixa, oriundos de escolas públicas, filhos de pais cujo nível escolar não ultrapassa o médio, com ocupações profissionais de baixa complexidade relacionadas ao setor produtivo e ao ambiente doméstico, educação e saúde. Analisou-se ainda, as razões atribuídas pelos alunos para a escolha por este nível de formação e suas expectativas de futuro. Tais razões, bem como as expectativas se demonstraram relacionadas à confluência de aspectos de inserção e desenvolvimento profissional, de desenvolvimento vocacional e identificação com a área, de influência parental e de uma pretensão de dar continuidade aos estudos, principalmente por meio de um curso de nível superior na área do curso técnico.

Conclusões e discussão

A análise dos resultados possibilitou uma compreensão do fenômeno da escolha profissional como parte de um processo de construção do projeto profissional dos estudantes investigados, que visa o afastamento da zona de vulnerabilidade e a ascensão social, onde os trajetos objetivos e subjetivos que orientam as escolhas e expectativas de futuro desses estudantes se demonstraram congruentes com as possibilidades do contexto social em que vivem.

REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA ALINHADA À SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES

*Silvia Della Justina de Simas**

*Capistrano da Cunha***

*Andresa Darosci Silva Ribeiro****

Introdução

Os trabalhadores estão em busca cada vez mais de qualidade de vida organizacional. Percebe-se que os níveis de cobrança se intensificaram, todavia, reconhecer e retribuir tais esforços são fatores relevantes para que haja comprometimento e motivação dos trabalhadores para o alcance dos resultados organizacionais. A multiplicidade de formas de remuneração tem crescido devido à necessidade de encontrar maneiras criativas para aumentar o vínculo entre as pessoas e a sua contribuição para o sucesso do negócio (Wood Jr & Picarelli Filho, 2009). Tal constatação faz remeter a alguns questionamentos do tipo: ¿Como reter os trabalhadores? Quais fatores contribuem

* Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.

** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.

*** Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. andresa.darosci@gmail.com

para a permanência dos trabalhadores nas organizações de forma a satisfazer suas necessidades pessoais e profissionais? Quais benefícios aplicados pelas organizações podem contribuir para a satisfação dos trabalhadores? Método: Com o objetivo de responder ao problema central do estudo “Quais benefícios podem contribuir para a satisfação e retenção dos trabalhadores?” a pesquisa foi realizada nos anos de 2015 e 2016 em uma organização do segmento Agrocomercial. Para coleta de dados foi realizada pesquisa qualitativa a partir de entrevistas semiestruturadas e quantitativa por meio de questionários de satisfação. A partir da análise e interpretação dos dados foi elaborado um Plano de Remuneração Estratégica para a organização pesquisada. Resultados: Os resultados apontaram a necessidade da organização implantar como benefício um plano médico para seus trabalhadores. Além disso, foi criado um plano de desenvolvimento para seus trabalhadores para que pudessem receber auxílio educação. A justificativa neste último caso se deu pois, dos 33 participantes da pesquisa 20 não possuem nível superior completo e 01 trabalhador apenas tem especialização completa. Conclusões e Discussões: Cada vez mais os trabalhadores tendem a migrar da remuneração funcional para a por habilidades/competência, pois está atrelado ao seu esforço e desempenho no trabalho. Para reter tais profissionais, as organizações têm procurado novas formas de remuneração, nomeadas como remuneração estratégica, além de um amplo pacote de benefícios (Gheno & Berlitz, 2011). Desta forma, tornou-se relevante e estratégico avaliar as diversas formas de remuneração existentes e desenvolver um sistema de remuneração adequado às necessidades dos trabalhadores, visando potencializar desempenhos, competências e habilidades dos profissionais, com foco também nos resultados alcançados pela organização.

**COMPETENCIAS PROFESIONALES,
ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y FUNCIONES DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL**

*Willian Sierra Barón**
*Ana María Rodríguez Quintero***
*Jorge Eduardo Pineda Mora****

El objetivo del estudio fue describir las competencias, funciones y ámbitos de actuación del psicólogo organizacional en la ciudad de Neiva, para lo cual se construyeron y validaron dos instrumentos; la muestra fue de 62

* Universidad Surcolombiana Neiva, Colombia. willian.sierra@usco.edu.co

** Universidad Surcolombiana Neiva, Colombia.

*** Universidad Surcolombiana Neiva, Colombia. george_pineda20@hotmail.com

psicólogos del área organizacional vinculados en 45 empresas de la ciudad que fueron seleccionados bajo criterios no probabilísticos a conveniencia. Los resultados identificaron que los psicólogos refieren ser más competentes en conocimientos, actitudes y valores éticos, en el desarrollo profesional y en conocer, argumentar y aplicar conceptos básicos de la psicología de las organizaciones; respecto al ámbito de actuación, se encontró que el ejercicio de su profesión es predominante en empresas del sector privado y en aquellas que tienen como actividad económica ofrecer servicios administrativos y de apoyo; finalmente la investigación determinó que las funciones más desempeñadas son las de elaborar y presentar informes de manera oral y escrita, promover el clima organizacional, trabajar en equipos interdisciplinarios, capacitar al personal, entre otras; además se halló, que las áreas más asesoras por el psicólogo son las de gestión del talento humano, salud y seguridad en el trabajo y por último la administrativa.

AUTO-EFICÁCIA GERENCIAL EM UM CONTEXTO UNIVERSITÁRIO

*Adriano de Lemos Alves Peixoto**

Auto eficácia é a confiança na própria capacidade para executar determinada tarefa (Bandura, 1994). Nesse sentido, o objetivo do presente trabalho é/foi validar uma medida de auto eficácia gerencial, dado que pessoas que creem na sua capacidade lidam melhor com desafios e adversidades - característica fundamental em um contexto de Universidade pública. Foi identificado em uma pesquisa, direcionada a pessoas envolvidas diretamente nas atividades de gestão da Universidade Federal da Bahia, Esses dados foram coletados através da versão digital (online) do questionário e houveram 270 respondentes. Realizou-se análise fatorial exploratória e teste de confiabilidade, confirmando a distribuição dos itens da escala de “atuação do gestor” em uma única dimensão, que explicou 44,56% da variância (KMO=900) com alfa de Cronbach da escala de 0, 85,. Tendo isso em vista, partir do material obtido é possível elaborar estratégias para desenvolvimento de autoeficácia como recurso para melhoria do desempenho profissional.

Vejam esse exemplo da rPOT:

Resiliência é definida como a habilidade de um indivíduo para se recuperar das adversidades e se adaptar positivamente em situações de tensão e estresse. Estudiosos das relações entre indivíduo, organização e trabalho

* Universidade Federal da Bahia, Brasil. peixoto@hotmail.co.uk

têm voltado a atenção para o fenômeno na tentativa de elucidar seus antecedentes e consequentes no contexto organizacional. Estudos sobre o assunto são incipientes e, dada a diversidade e os desacordos sobre o conceito, observa-se confusão e divergências na forma de avaliá-lo. Assim, o objetivo deste estudo foi avaliar as características psicométricas de uma versão brasileira da CD-RISC-10, medida bastante utilizada em estudos internacionais. Participaram 463 pessoas com idade média de 28 anos ($DP = 9,7$) e, em sua maioria, com ensino médio completo. A análise fatorial exploratória confirmou estrutura unifatorial com os dez itens da escala e alfa de Cronbach de 0,82. Isso indica que a CD-RISC-10 é medida promissora para avaliar níveis de resiliência e ferramenta disponível para incrementar a investigação desse fenômeno. Destaca-se, entretanto, a necessidade de outros estudos de validade, fidedignidade e normatização em amostras diversas.

Ou ainda:

A pesquisa em avaliação de ações educacionais em organizações de trabalho tem produzido resultados e tecnologias relevantes para a pesquisa e a prática de avaliação nas organizações. A avaliação, como ação sistemática de coleta e interpretação de informações, permite estabelecer um juízo sobre uma ação educacional. Dessa forma, o desenvolvimento de medidas válidas e precisas para aferição de indicadores de avaliação é uma atividade crucial para o aprimoramento teórico e tecnológico do campo. O presente trabalho tem como objetivo apresentar o desenvolvimento e a validação de duas escalas para a aferição da transferência de aprendizagem e do impacto no trabalho de cursos de mestrado e doutorado em uma organização pública brasileira. As escalas foram desenvolvidas por meio do levantamento de indicadores em entrevistas com diferentes atores envolvidos no programa de capacitação. Os dados foram coletados em uma amostra de egressos do programa. Os resultados das análises indicam que as escalas possuem validade de construto e confiabilidade, o que permite seu uso em situações de pesquisa de avaliação. Demais implicações teóricas e práticas são discutidas.

Mais um:

O comportamento pró-ativo se refere a uma série de comportamentos dirigidos a metas em que o trabalhador busca ativamente por oportunidades de mudança e está associado com desempenho e efetividade organizacional. Verifica-se um aumento na literatura sobre o tema e na agenda de pesquisa é apontada a necessidade de serem investigados novos antecedentes, como a influência do grupo. Considerando a lacuna apresentada, o objetivo geral do presente estudo é identificar o impacto das normas sociais na emissão de comportamentos pró-ativos. Para tanto, foram desenvolvidos três estudos

distintos. No primeiro, foi construída e validada uma medida de normas sociais para a pró-atividade; no segundo, foi validada uma versão reduzida da Escala de Comportamentos Pró-ativos nas Organizações (ECPO), e o terceiro investigou a influência das normas sociais no comportamento pró-ativo. Os resultados mostraram que as medidas desenvolvidas apresentam qualidade psicométrica elevada. A variável antecedente incluída no modelo se mostrou preditora de comportamento pró-ativo, sendo a norma social com maior intensidade aquela que versa sobre o trabalhador que apresenta comportamentos pró-ativos e também encoraja os colegas a fazer o mesmo. Os impactos dos resultados são discutidos no trabalho.

POSTERS

LAS PRÁCTICAS Y ATMÓSFERAS AFECTIVAS EN EL ESTUDIO DE LAS EMOCIONES: APUESTA TEÓRICA Y METODOLÓGICA EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO

*Cristian Bedoya Dorado**

El estudio de las emociones ha sido de gran importancia para los contextos organizacionales y de trabajo, debido a los efectos que estas tienen para los trabajadores y los resultados organizacionales. Si bien el Comportamiento Organizacional, alimentado de algunas líneas de investigación en psicología, se ha consolidado como corriente *mainstream* para el estudio de las emociones en este contexto, existen algunas apuestas en el marco de las ciencias sociales, que se han venido desarrollando como respuesta a giros ontológicos del lenguaje y del afecto. Este documento tiene como objetivo señalar los aportes teóricos y metodológicos que ofrecen las nociones de prácticas y atmósferas afectivas para el estudio de las emociones en los contextos organizacionales y del trabajo. Estas nociones se derivaron de las críticas planteadas desde el giro afectivo al estudio social de las emociones, especialmente, a la perspectiva discursiva de la psicología social. Teóricos e investigadores de las emociones consideraron que esta perspectiva no lograba dar cuenta de las transformaciones y la experiencia física de las emociones,

* Universidad del Valle, Colombia. bedoya.cristian@correounivalle.edu.co

por lo que se regresó al estudio del cuerpo y lo preconsciente. Las nociones de prácticas y atmósferas afectivas fueron propuestas por Margaret Wetherell, una de las impulsoras de la Psicología Discursiva, quien integró el dominio de la encarnación y el discurso de la emoción. En esta integración se tuvo en cuenta el desarrollo de la perspectiva de la Semiótica de la Materialidad, la Teoría del Actor Red, y la Epistemología Feminista, que dieron cuenta de la insuficiencia de lo simbólico y la necesidad de incluir la materialidad en los estudios sociales de la emoción. De acuerdo con lo anterior, la práctica afectiva es entendida como aquellos movimientos y reacciones del cuerpo, expresiones faciales, y componentes no verbales, que son coreografiados o performados en conjunto con el discurso. Por su parte, la atmósfera afectiva es aquella dimensión personal o transpersonal de la vida afectiva y cotidiana que constituye un tipo de propiedad asociada a espacios o contextos, en donde se encuentran ensambladas materialidades humanas y no-humanas que configuran las experiencias afectivas. Se presenta un ejercicio de análisis del discurso sobre experiencias de miedos de trabajadores de la ciudad de Santiago de Cali para ejemplificar el uso de esta apuesta. El ejercicio permitió develar el modo en que el miedo es co-construido como una hibridación, mediante el ensamblaje de un discurso del cuerpo, con sentimientos y pensamientos, historias, y relaciones y prácticas sociales entre sujetos y objetos, que configuran a su vez, las atmósferas afectivas de los participantes. Se concluye que esta apuesta pueda ser usada desde la Psicología Organizacional y del Trabajo como alternativa crítica al estudio de las emociones, continuando por la vía del análisis del discurso.

PERCEPCIONES Y LEGITIMACIÓN DE LA DESIGUALDAD ECONÓMICA EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

*Efraín García**, *Alejandra Becerra***
*Diana Samboni****, *Diana Tovar*****
*Erico Rentería Pérez******

Introducción

La desigualdad económica es una de las condiciones que caracterizan las sociedades en la actualidad, investigaciones en este campo demuestran

* Universidad de Granada, España. egarsa@gmail.com

** Universidad del Valle, Colombia. alejandra.becerra@correounivalle.edu.co

*** Universidad del Valle, Colombia. diana94liz@hotmail.com

**** Universidad del Valle, Colombia. tovar.diana@correounivalle.edu.co

***** Universidad del Valle, Colombia. erico.renteria@correounivalle.edu.co

cómo la desigualdad económica ha incrementado a lo largo de los últimos años, llegando a alcanzar niveles históricos (Piketty 2014). Algunos catalizadores corresponden a la concentración de la riqueza, la desigualdad de ingresos y las dinámicas de las organizaciones de trabajo en general; desde la psicología social, se plantea que estas realidades tienden a ser racionalizadas por las personas, llegando a ser percibidas como justas y/o apropiadas. Este proceso está asociado a variables psicosociales, como los sistemas de creencias, percepciones, además de la intermediación de algunas instituciones sociales como el Trabajo y las Organizaciones. El objetivo de este proyecto fue explorar las percepciones y representaciones de la desigualdad económica que podrían soportar tales procesos de legitimación de la desigualdad, se identificaron los principales temas y sentidos asociados a este concepto, así como las relaciones que tuvieron entre ellos. Metodología: Esta investigación hace parte de un proyecto colaborativo entre la Universidad de Granada y la Universidad del Valle sobre percepciones y legitimación de la desigualdad económica en estudiantes universitarios. La metodología del proyecto contempló una fase exploratoria de tipo cualitativo en el que se indagó mediante una pregunta abierta la forma cómo los participantes percibían la desigualdad en su cotidianidad. El instrumento de recolección utilizado fue la encuesta por cuestionario virtual en la plataforma Qualtrics; los participantes fueron 426 estudiantes universitarios de entidades públicas y privadas de la ciudad de Cali, entre los cuales se recogen 894 respuestas. Se realizó un análisis de contenido desde Bardin (1994) identificando las principales temáticas y sentidos atribuidos a las representaciones de la desigualdad económica; la unidad de análisis fueron las respuestas dadas por cada participante, que fueron soportados por el software de análisis cualitativo Atlas.ti 7, usando la frecuencia y la co-ocurrencia como reglas de enumeración para el procesamiento de la información. Resultados: Indican que las representaciones de la desigualdad económica no se enfocan sobre la redistribución inequitativa de recursos económicos como lo plantearía la economía, sino sobre el acceso desigual o difícil a servicios públicos básicos. Otros de los temas principales estuvieron relacionados con la categoría Trabajo, dentro de esta, indicadores específicos relacionándolos con el trabajo precario, la desigualdad de ingresos, la desigualdad de oportunidades y la discriminación. Conclusión: Se identifican las implicaciones del Trabajo como categoría psicosocial clave para dar cuenta de las representaciones de la desigualdad económica. Así, el trabajo y las diferentes condiciones y modalidades de trabajar contribuye de forma importante a la percepción de las desigualdades económicas, lo cual se analiza a la luz de los procesos de legitimación y naturalización de estas realidades.

OUTDOOR TRAINING PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS COLABORATIVAS

*María Lourdes Campos C.**
*Carolina Gaete L.***

La experiencia a reportar, responde al Modelo Educativo ULS, Chile, al igual que a las demandas establecidas por la Red de Escuelas de Psicología del Consejo de Universidades del Estado, generando estrategias de enseñanza-aprendizaje que potencian el desarrollo de capacidades para el psicólogo en contextos diversos y auténticos, evaluables en un buen desempeño en el perfil de egreso.

El objetivo fue Diseñar, implementar y evaluar el impacto de estrategias de outdoor training en los niveles de desarrollo de competencias colaborativas (Trabajo colaborativo y Resolución colaborativa de problemas) en 96 alumnos de tercer año de Psicología.

Las estrategias propuestas valoran la heterogeneidad del grupo, e implican un acompañamiento directo de parte de las docentes, potenciando la generación de knotworking.

Definimos Competencias Colaborativas como las “capacidades para responder exitosamente una demanda compleja y llevar a cabo una actividad o tarea, que posee un colectivo de personas para alcanzar una comprensión conjunta de los problemas que les conciernen –incluyendo diferencias y conflictos entre las partes involucradas– de modo que puedan participar activa, coordinada y eficientemente en su solución –a partir de objetivos y esfuerzos compartidos– asumiendo las esferas de responsabilidad y los espacios de intervención que a cada quien corresponden” (Climént, 2009).

El Diseño de las estrategias outdoor training implica experiencias activo participativas en contextos naturales, con énfasis en lo vivencial, interactivo y horizontal. Valora a cada participante como un actor social con poder de acción y potencia el aprendizaje sujeto-sujetos en conjunto con la facilitación y mediación de un agente de desarrollo. Se basan en la Teoría de la Actividad Histórica Cultural Ampliada y los aportes de Aprendizaje Expansivo y Trabajo Colaborativo de Engestrom (2001).

El proceso de implementación del programa outdoor involucró 96 alumnos.

* Universidad de La Serena, Chile. mcampos@userena.cl

** Universidad de La Serena, Chile. cgaete@userena.cl

El proceso de evaluación del impacto de las estrategias en el desarrollo de competencias colaborativas se realizó en base a la metodología Assessment Center, dirigida a valorar la acción en contexto o desempeño in situ de cada participante. Por ello se describen niveles de desarrollo y se elaboran rubricas de observación para cada una de las competencias en estudio: Trabajo Colaborativo y Resolución Colaborativa de Problemas.

El análisis de resultados devela el valor del aprendizaje expansivo, donde el carácter distribuido y complejo del trabajo colectivo aporta al desarrollo de competencias colaborativas de sus miembros.

Se confirma el aporte de las estrategias outdoor training en el desarrollo de competencias, avanzando a una lógica de responsabilidad compartida, participación social e integración cultural, propia de una racionalidad ética centrada en la interacción colaborativa y colectiva.

DÉCIMO PRIMERA PARTE

**EL INICIO DE LA RED IBEROAMERICANA
DE PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO:
LA DECLARACIÓN DE MONTEVIDEO (12 DE JULIO DE 2008)**

La presente declaración ha sido redactada por un grupo perteneciente a distintas disciplinas, con desempeños académicos, científicos y técnicos en diferentes países de Iberoamérica, y aprobada en el marco de las IX Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, realizadas en Montevideo los días 11 y 12 de junio de 2008.

A. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Tanto la situación mundial como las diversas coyunturas iberoamericanas relativas al mundo del trabajo y sus organizaciones, presentan en la actualidad una amplia gama de fenómenos que exigen la mayor concentración y sistematización de esfuerzos provenientes del mundo académico, en el entendido que la producción de conocimiento es pilar fundamental en la transformación del mundo de las organizaciones y el trabajo.
2. La implantación masiva de Tecnologías de la Información en los procesos de trabajo, la demanda de mano de obra altamente calificada, la exigencia de capacitación constante hacia los trabajadores, la conformación de estructuras organizacionales desterritorializadas, la emergencia de incipientes patologías asociadas a la organización del trabajo, y los mecanismos por los que la configuración del mundo de las organizaciones y el trabajo da lugar a procesos de inclusión y exclusión social, se encuentran entre algunos de los tópicos que dan impulso y razón de ser al presente documento.

3. En este contexto, reafirmamos nuestro compromiso de esfuerzo colectivo e individual por encontrar caminos de resolución de los principales problemas del mundo de las organizaciones y el trabajo, el cual aparece en muchas oportunidades oculto en los medios de comunicación, insuficientemente comprendido y escasamente abordado, tanto por la sociedad civil como a nivel de políticas públicas.
4. A partir de este posicionamiento, quienes suscriben esta declaración, continuarán incluyendo en sus desarrollos y acciones a los actores fundamentales del campo: los trabajadores, sus familias, las comunidades, los sindicatos, los desempleados, las corporaciones empresariales, los agentes gubernamentales. Esto en el entendido de que la práctica científica, académica y técnica, es ante todo una práctica social, que no debe desarrollarse a espaldas de las relaciones productivas, sociales, culturales e institucionales, como constitutivas de la subjetividad que pretendemos abordar.
5. Actualmente es impensable concebir al trabajo sin sus organizaciones y, correlativamente, no puede concebirse una organización que no sea organización de trabajo. A lo largo del siglo pasado han primado, y siguen vigentes, concepciones teóricas y metodológicas para las cuales el estudio del *trabajo* (CYMAT, salud mental ocupacional, psicopatología, procesos de sindicalización, entre otros), constituye un terreno dissociado del estudio de las *organizaciones* (diseño organizacional, management, gobierno, estrategia, entre otros). Este documento está suscripto bajo la certeza de que esta disociación es inconsistente desde el punto de vista teórico e infértil desde el punto de vista heurístico, en cuanto el trabajo y las organizaciones exigen abordajes que integren de modo consistente ambos niveles categoriales.
6. En nombre de lo anterior, identificamos como objetivo teórico relevante la realización de una *Crítica de la Razón Organizacional*, entendida como delimitación de las condiciones de posibilidad de la producción de conocimiento acerca del mundo de las organizaciones y el trabajo. La plena consecución del mismo sólo puede llevarse a cabo bajo la premisa de que la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo constituye un campo de convergencia de saberes en marco inter y multidisciplinario, antes que una disciplina que posea límites precisos de diferenciación o necesite tenerlos. La presente *Declaración* constituye una convocatoria a académicos de todos los estratos disciplinares que puedan aportar a la mejor comprensión del mundo del trabajo, en el entendido de que el debate y la retroalimentación interdisciplinaria son pilares fundamentales de la construcción de conocimiento. La concreción de

una Red Iberoamericana como esta no impide, al contrario, fomenta que señalemos la necesidad que tiene América Latina de producir nuevas relaciones entre sus habitantes y con el resto del mundo.

7. Por ello reafirmamos que el campo de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo es necesariamente un ámbito de encuentro epistemológico, de producción original de conocimientos científicos y herramientas de intervención. Se trata de una producción enraizada en la perspectiva de los procesos de producción de subjetividad, incluyendo en éstos su dimensión psicosocial, institucional e histórica. Esto implica una actitud antidogmática y antihegemónica, abierta a los nuevos descubrimientos teóricos y técnicos a que nos enfrentan los fenómenos de producción de subjetividad, con capacidad colectiva e individual para desarrollar el necesario análisis de la implicación que nos permita articular compromiso y respeto por la autonomía de todas y de todos.

B. EXPOSICIÓN DE OBJETIVOS

En función de lo antes expuesto, son objetivos de la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo:

1. Desarrollo de investigación. Generar espacios de investigación específicamente asociados a la Red, estudios comparativos y conjuntos que tengan como objetivo la construcción de conocimiento interdisciplinario e iberoamericano sobre el mundo del trabajo, propiciando la producción y circulación de conocimientos y herramientas de intervención.
2. Desarrollo del intercambio académico. A través de circuitos de intercambio de docentes y estudiantes que permitan una circulación fluida y sistemática del conocimiento generado en los diversos ámbitos de la Red.
3. Desarrollo de nuevas redes de comunicación. Promover la visibilidad y sistematización de las experiencias locales, que habilite una mayor integración de los diferentes saberes en el campo, favoreciendo el intercambio entre los diferentes equipos.

C. ACCIONES A DESARROLLAR EN EL PERÍODO 2008-2010

Para hacer viables los objetivos antes mencionados, se proponen las siguientes acciones:

1. Realizar el *Primer Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo* en la Ciudad de Montevideo, Uruguay, los días 10, 11 y 12 de junio 2009, oportunidad en que se realicen las X Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.

2. Conformar una Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. Esta Red se constituirá a partir de promover acuerdos, convenios y otras modalidades de relacionamiento entre universidades y demás instituciones que desarrollen la docencia y la investigación en este campo, funcionando a partir de principios de horizontalidad en las relaciones y claridad en las responsabilidades.
3. Crear un espacio virtual destinado a asegurar la continuidad de los intercambios, establecer las condiciones de organización del *Primer Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo*, y coordinar acciones para la conformación de la Red. Se asigna la responsabilidad de la coordinación de este espacio al Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones, Facultad de Psicología, Universidad de la República.
4. Promover la realización de encuentros previos al Congreso, tanto a nivel nacional como regional, donde la Red podría establecer las agendas temáticas de dichas reuniones, propiciando sobre ejes comunes la autonomía organizativa local.
5. Convocar a la participación en los siguientes ámbitos, como próximas instancias constitutivas del proceso de creación de la Red.
 - *III Congreso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 16 a 19 de julio de 2008, Florianópolis.
 - *V Jornadas Universitarias y II Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo de la UBA*, 25 al 27 de setiembre de 2008, Buenos Aires.
 - Lanzamiento del *Centro Psicosocial de Estudios del Trabajo*, noviembre de 2008, Santiago de Chile.
6. Promover asimismo un encuentro de trabajo en la Ciudad de Mar del Plata para el mes de marzo 2009, aprovechando igualmente la realización de otros eventos que se anunciarán en nuestro espacio virtual.
7. Promover simultáneamente a la construcción de la Red, la concreción de acuerdos específicos de trabajo entre integrantes de la misma para el desarrollo de proyectos concretos de investigación multicéntricos.
8. Facilitar la circulación de investigadores a través de los países que conforman la Red, promoviendo la movilidad formativa de investigadores jóvenes, y la movilidad de investigadores formados a través de instancias de formación a su cargo.
9. Constituir diferentes comisiones temáticas que aborden la perspectiva de la problematización del trabajo y sus organizaciones en el marco de las políticas públicas, así como en su vinculación con la sociedad civil.
10. Dotar a las publicaciones existentes en el campo de un carácter multicéntrico, promoviendo la realización de una publicación de la Red,

Tabla 2. Firmantes de la declaración de Montevideo

Andrea Del Bono	Conicet, Argentina	adelbono@ceil-piette.gov.ar
Julio César Neffa	Conicet, Argentina	jneffa@ceil-piette.gov.ar
Rodolfo Escalada	Universidad Nacional de Rosario, Argentina, Instituto Universitarios Italiano de Ciencias de la Salud (Argentina).	rescalada@arnet.com.ar
Narbal Silva	Universidad Federal de Santa Catarina, Brasil	narbal.silva@globo.com
José Carlos Zanelli	Universidad Federal de Santa Catarina, Brasil	jczanelli@terra.com.br
Itziar Agulló	Universidad Complutense de Madrid	itziagullo@yahoo.es
Juan Pablo Toro	Universidad Diego Portales, Chile	juan.toro@udp.cl
Elisa Ansoleaga	Universidad Diego Portales, Chile	maria.ansoleaga@udp.cl
Andrea Pujol	Universidad Nacional de Córdoba, Argentina	andrepujol@arnet.com.ar
Juan Facundo Ibáñez	Universidad Católica de Salta, Argentina	
Constanza Dall'Asta	Universidad de Córdoba, Argentina	
Elsa Montauti	Universidad de Buenos Aires/ Conicet, Argentina	oyemielni@yahoo.com.ar
Darío Giardelli	Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina	dmgiarde@mdp.edu.ar
María Noel Bulloni	Conicet, Argentina	mnbulloni@hotmail.com
Silvia Korinfeld	Conicet, Argentina	smkorin@gmail.com
Horacio Jorge Alonso	Universidad Nacional de la Plata, Argentina	
Daniel Domínguez	Universidad Católica de la Plata, Argentina	dadd1608@yahoo.com.ar
Silvia Franco	Universidad de la República, Uruguay	sfranco@mef.gub.uy
Tommy Wittke	Universidad de la República, Uruguay	tommyw@psico.edu.uy
Pablo Melogno	Universidad de la República, Uruguay	pmelogno@gmail.com
Beatriz Martínez García	Universidad de la República, Uruguay	beafel1@adinet.com.uy
Alejandro Vásquez	Universidad de la República, Uruguay	avasquez@psico.edu.uy
Luis Leopold	Universidad de la República, Uruguay	decanato@psico.edu.uy
Mercedes Martín	Universidad de la República, Uruguay	mecheska@gmail.com
Claudio Ojeda	BAPRO, Argentina	ojeda.claudio@gmail.com
Miriam Wlosko	Universidad Nacional de Lanús, Argentina	mwlos@fibertel.com.ar
Patricia Nallar	Universidad Católica de Salta, Argentina	
Yamil Jasa	Universidad de la República, Uruguay	yamil_jasa@hotmail.com

como forma de democratizar y colectivizar los conocimientos generados en el campo.

11. Promover la suscripción de convenios institucionales a nivel universitario, que propendan a la consecución de los objetivos anteriores.

Quienes suscriben la presente Declaración manifiestan su respaldo y compromiso para la concreción de los contenidos de la misma, promoviendo estos propósitos en sus organizaciones y comunidades de referencia.

DÉCIMO SEGUNDA PARTE

**ORGANIZACIONES, TRABAJO Y USO DE TICS –
IMPLICACIONES Y PERSPECTIVAS**

PONENCIAS LIBRES

CARACTERIZACIÓN DEL TELETRABAJO DESDE VERSIONES DE INTEGRANTES DEL GOBIERNO, EMPLEADORES Y TELETRABAJADORES: UNA APROXIMACIÓN PSICOSOCIAL

*Diana Milec Cifuentes Leiton**

Esta ponencia presenta el informe de una investigación que lleva el mismo nombre, que buscó desde una lectura psicosocial, identificar las características del teletrabajo según las versiones de integrantes del gobierno, empleadores y teletrabajadores. Una investigación de corte cualitativo con un abordaje teórico metodológico denominado prácticas discursivas y producción de sentidos en el cotidiano (Spink & Medrado, 2000). Alrededor del término “teletrabajo” existen diversas concepciones relacionadas con una modalidad de trabajo, relación contractual de empleo y con dimensiones jurídicas destacables, sin embargo, aquí el teletrabajo es una forma de organizar el trabajo que tiene como características el soporte de internet, la información y la distancia del centro de trabajo (dimensión de espacialidad y temporalidad).

Se encontró que las versiones de los empleadores y de los integrantes del gobierno contienen comunes denominadores respecto del teletrabajo y específicamente del por qué en el contexto colombiano debe existir esta forma de trabajar, mientras que la versión de los teletrabajadores presenta aspectos desde cómo es desde sus vivencias cotidianas y cómo debería manejarse cuando alguien decide trabajar como teletrabajador.

* Universidad del Valle, Colombia. diana.milec.cifuentes@correounivalle.edu.co

Ambas versiones se analizan como versiones relacionadas con el poder, la primera versión detenta el ejercicio de un poder hegemónico, la segunda versión, un poder emergente.

REPERTORIOS DE PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES PARA INNOVAR EN ORGANIZACIONES PEQUEÑAS Y MEDIANAS

*Mónica Pan**

*Maria Eugenia Barrionuevo***

El presente escrito surge de investigaciones ya concluidas y avances del proyecto en curso “Prácticas organizacionales para la innovación y para el afrontamiento de crisis en Organizaciones Pequeñas y Medianas de Córdoba. Repertorios”. Los conceptos centrales abordados son las prácticas organizacionales que cuando son visibilizadas y reconocidas, fortalecen o crean confianza institucional y las innovaciones que en el relato de los entrevistados se presentan como un cambio en el modo de pensar y hacer.

Objetivos

- Consolidar conocimientos obtenidos sobre repertorios de prácticas orientadas a la innovación en OPyM
- Indagar prácticas orientadas al afrontamiento de crisis organizacionales y contextuales.

Metodología

Se define un enfoque cualitativo, que permite una aproximación interpretativa al objeto de estudio, intentando dar sentido o interpretando los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan. Considerando que la construcción del escenario de investigación “...es la fundación de aquél espacio social que caracterizará el desarrollo de la investigación”. Se realizan, entrevistas parcialmente pautadas a gerentes, propietarios, dirigentes, funcionarios; reuniones grupales con observación y coordinación por parte de investigadores. La muestra está compuesta por más de 50 organizaciones entre Pymes y OSC.

En el proceso de producción de datos se realiza un análisis posterior de cada entrevista, se identifican en ellas procesos psicosociales puestos en

* Universidad Nacional de Córdoba y Universidad Católica de Córdoba, Argentina. Panmonica-panbutron@gmail.com

** Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. eugebarrionuevo@hotmail.com

juego en innovaciones para la consecución de sustentabilidad y se sistematizan los resultados en informes periódicos.

Se realiza un encuentro de devolución y simultáneamente validación de los resultados obtenidos con miembros de organizaciones participantes.

Resultados

- Recuperación de repertorios de prácticas para la construcción de innovaciones en la mayor parte de las organizaciones.
- Se observa escasa conciencia de sus propias prácticas innovativas.
- Se destaca el papel desempeñado por espacios grupales, en este sentido las innovaciones están asociadas, a la calidad y cantidad de instancias de participación.
- El contexto (Estado, clientes, comunidad) es quien tracciona las prácticas innovativas.
- Se observan estrategias de innovación de corto plazo en las Pymes.

Conclusiones y discusión

Los resultados de este estudio aspiran a contribuir a un acompañamiento más preciso desde la POT, que potencie las herramientas de consultoría sobre innovación.

Hay una tensión entre las alternativas de copiar los procesos innovativos de grandes organizaciones en las OPyM y la necesidad de éstas últimas de construir innovación acorde con sus recursos tecnológicos, humanos, sociales.

La difusión de la sistematización de repertorios de prácticas de innovación abre la posibilidad a las OPyM de re-pensar y a partir de allí, ampliar, cuestionar, interpelar y construir nuevas estrategias incluyendo otras prácticas.

ESCALA DE SUPORTE À TRANSFERÊNCIA: ANÁLISE CONFIRMATÓRIA DA ESTRUTURA FATORIAL

*Lara Barros Martins**

*Thaís Zerbini***

*Francisco José Medina****

Resumo

O suporte à transferência corresponde ao apoio, psicossocial e material, recebido por egressos de treinamentos para aplicar as novas habilidades

* IMED, Brasil. lara.martins@imed.edu.br

** Universidad de São Paulo, Brasil. thais.zerbini@gmail.com

*** Universidad de Sevilla, España. fjmedina@us.es

adquiridas no trabalho, sendo um dos preditores mais consistentes na explicação de impacto de treinamento no trabalho, que por sua vez, é o principal indicador no nível individual para avaliar a efetividade de treinamento. Nesse sentido, objetivou-se analisar a estrutura fatorial e as características psicométricas da Escala de Suporte à Transferência (EST) em um contexto organizacional a distância. O instrumento foi aplicado a uma amostra de 3.600 funcionários de um banco estatal brasileiro que havia participado de um treinamento online sobre o tema da promoção de eficiência operacional nas atividades de trabalho. A coleta de dados foi realizada totalmente a distância, por meio da disponibilização do questionário virtual na página da Universidade Corporativa do banco. Anteriormente às análises propriamente ditas, as 2.201 respostas ao EST (taxa de retorno de 61,1%) passaram por tratamento estatístico para identificação de casos ausentes e extremos, uni e multivariados, e se respeitavam o pressuposto da normalidade. Os 1.540 casos válidos foram submetidos a análises fatoriais exploratórias (AFE; métodos dos componentes principais e fatoração dos eixos principais) e confirmatórias (AFC; Método de Máxima Verossimilhança) e de consistência interna (Alfa de Cronbach: α), permitindo avaliar a validade de constructo da medida e testar se a estrutura fatorial teórica se adequava aos dados empíricos. Na AFE, foi encontrada uma estrutura composta por três fatores e 14 itens: 1) Suporte de Supervisores (6 itens; $\alpha=0,95$; cargas fatoriais: 0,83 a 0,89); 2) Suporte de Pares (6 itens; $\alpha=0,93$; cargas fatoriais: -0,70 a 0,92) e 3) Suporte Material (2 itens; $\alpha=0,85$; cargas fatoriais: 0,86 a 0,87); e indicou uma variância explicada compartilhada entre os componentes de 74,53%. Na AFC, foi testada separadamente a escala que avalia o apoio de supervisores da escala de suporte de pares – cada uma associada ao fator que mede o suporte material –, e todos os indicadores, com exceção do χ^2/gl , apontam para um bom ajuste do modelo: 1) Suporte de Supervisores/Material: $\chi^2=230,888$; $gl=19$; $CMIN/DF=12,15$; $GFI=0,96$; $RMSEA=0,08$; $RMSR=0,01$; $CFI=0,98$; $TLI=0,97$; 2) Suporte de Pares/Material: $\chi^2=217,514$; $gl=19$; $CMIN/DF=11,44$; $GFI=0,96$; $RMSEA=0,08$; $RMSR=0,02$; $CFI=0,97$; $TLI=0,96$. As estruturas empíricas encontradas mostram-se bastante adequadas tanto teórica como empiricamente e validam a adaptação feita no instrumento, na qual os tipos de suporte psicossocial (supervisores e pares) foram medidos separadamente, além do suporte material oferecido pela organização. A escala total, com os três fatores juntos, possui excelente índice de consistência interna ($\alpha=0,94$), sendo de $\alpha=0,92$ para o Suporte de Supervisores/Material e de $\alpha=0,90$ para o Suporte de Pares/Material, – e serve como uma ferramenta útil para mensurar os diferentes tipos de apoio percebidos por

participantes de treinamento, afetando na transferência de competências para o trabalho.

Palavras-chave: suporte à transferência; avaliação; medidas; validação.

**AVALIAÇÃO DA EFETIVIDADE DE TREINAMENTO CORPORATIVO ONLINE:
TRANSFERÊNCIA DE COMPETÊNCIAS E RESULTADOS
SOBRE O DESEMPENHO DOS EGRESSOS**

*Lara Barros Martins**

*Thaís Zerbini***

*Francisco José Medina****

Resumo

Mudanças recentes na área de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) introduzem novas formas de oferecer programas instrucionais, que passam a ser realizados via internet, suscitando discussões acerca de sua viabilidade, efetividade e potencial para retornar melhorias aos seus participantes e benefícios tangíveis às organizações. A avaliação da efetividade de ações de TD&E exige medir seus efeitos sobre o desempenho individual dos egressos, incluindo uma complexa gama de variáveis da organização, do treinamento e do indivíduo explicativas do processo de transferência de competências adquiridas ao ambiente de trabalho. Nesse sentido, o presente estudo teve como objetivo propor e testar um modelo de avaliação da efetividade de treinamento corporativo online para examinar a relação entre os preditores sobre o impacto do treinamento no trabalho, incluindo estratégias de aprendizagem, reações ao curso, barreiras/facilitadores e suporte à transferência, com ênfase nos efeitos sobre os desempenhos específicos (impacto em profundidade) e gerais (impacto em amplitude) dos egressos no trabalho. A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação virtual de questionários a 3.600 membros de uma organização pública brasileira do setor bancário, que participaram de um treinamento a distância sobre o tema da promoção de eficiência operacional nas atividades de trabalho. Seus supervisores hierárquicos avaliaram as influências do curso sobre os comportamentos no trabalho de seus subordinados. Foi utilizada a Modelagem por Equações Estruturais para testar o conjunto de relações entre as variáveis presentes no modelo de investigação proposto (predição, mediação e moderação). Os resultados indicaram que as reações dos participantes ao curso,

* IMED, Brasil. lara.martins@imed.edu.br

** Universidad de São Paulo, Brasil. thaís.zerbini@gmail.com

*** Universidad de Sevilla, España. fjmedina@us.es

todos os tipos de estratégias de aprendizagem, exceto as de controle da emoção, o suporte organizacional e o suporte de pares estavam significativamente relacionados ao impacto do treinamento no trabalho na autoavaliação. Na heteroavaliação, o suporte dos supervisores e as estratégias cognitivas e de busca de ajuda contribuíram para explicar o impacto do treinamento no trabalho. Foi identificado o papel mediador das reações ao curso entre o suporte à transferência e os indicadores de impacto do treinamento no trabalho; e o suporte à transferência moderou marginalmente os efeitos das barreiras/facilitadores sobre o impacto do treinamento no trabalho. Esses resultados empíricos fornecem pistas importantes para futuras pesquisas no campo de avaliação da efetividade de treinamento, principalmente no que concerne à investigação do fenômeno do resultado do treinamento no desempenho dos egressos, e oferece implicações práticas em programas de treinamento corporativo online.

Palavras-chave: treinamento a distância; avaliação da efetividade; impacto do treinamento no trabalho.

POSTERS

IMPACTO DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL ENTORNO DE TRABAJO: LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES

*Alexandra González Mesa**

*Naira Delgado Rodríguez***

*Eva Ariño-Mateo****

El objetivo de este trabajo fue analizar la percepción que los trabajadores tienen del impacto de la maternidad y la paternidad en el entorno de trabajo. 140 participantes (60,7% mujeres) respondieron a un cuestionario sobre actitudes en el entorno laboral y sensibilidad hacia las situaciones de maternidad y paternidad. Los resultados indican que los padres y madres con hijos de menos de 6 años perciben una actitud más desfavorable de sus compañeros y supervisores respecto a su desempeño profesional que trabajadores sin hijos o con hijos de más edad. Los resultados se discuten a la luz de los avances producidos en materia de conciliación laboral, no siempre reflejados en las actitudes en el trabajo.

* Universidad de Concepción, Chile.

** Universidad de Concepción, Chile.

*** Universidad de Concepción, Chile. earinomateo@gmail.com

¿EXISTE RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO AUTÉNTICO Y LA ATRIBUCIÓN DE HUMANIDAD HACIA EL LÍDER?

*Eva Ariño-Mateo**
*Naira Delgado Rodríguez***
*Juan Antonio Moriano****

Los estudios sobre infrahumanización afirman que las personas atribuyen más sentimientos al endogrupo que al exogrupo. Aunque se trata de un fenómeno ampliamente estudiado, apenas existen investigaciones sobre la naturaleza de la infrahumanización en el entorno laboral. El objetivo principal de este estudio fue comprobar la atribución de humanidad que los trabajadores tienen hacia las personas responsables de sus equipos, y analizar su relación con el liderazgo auténtico. Para ello se ha llevado a cabo un análisis de varianza, con una muestra de 277 empleados. Los resultados indican que existe una relación entre la atribución de liderazgo auténtico y humanidad, de modo que cuanto más alto es la percepción de liderazgo auténtico por parte de los empleados hacia su líder, mayor atribución de emociones exclusivamente humanas.

DESARROLLO DE UN DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA DESDE UNA PERSPECTIVA CRÍTICA EN LA ORGANIZACIÓN SOBRE RUEDAS

*Maria Nataly Rodriguez Rodriguez*****
*Maria Angélica Motta Quintero******
*Juan Sebastian Castro******

Antecedentes

Por medio del semillero, desarrollos organizacionales y política pública, nos encontramos realizando un proceso de construcción de una nueva área de gestión humana, en la empresa, sobre ruedas, la cual cuenta con una actividad económica se servicio de transporte de carga y pasajeros, enfocándonos en una labor mas humana, saliendo nos un poco de la casilla

* Universidad de Concepción, Chile. earinomateo@gmail.com

** Universidad de Concepción, Chile.

*** Universidad de Concepción, Chile.

**** Universidad Piloto de Colombia, Colombia. natalyrr15@hotmail.com

***** Universidad Piloto de Colombia, Colombia. angelicamottaquintero@gmail.com

***** Universidad Piloto de Colombia, Colombia.

administrativa, para poner en prioridad el ser humano, desde una perspectiva crítica.

Introducción

Tradicionalmente el área de gestión humana, se ha limitado netamente a los resultados de labores económicas. Por medio de una perspectiva crítica queremos asumir la creación y el desarrollo de un departamento de gestión humana diferente, con un énfasis en relaciones humanas, reformando el sentido y el significado de esta área en la empresa sobre ruedas S.A.S.

Metodología

Por medio del semillero, desarrollos organizacionales y política pública, nos encontramos realizando un proceso de construcción de una nueva área de gestión humana, en la empresa, sobre ruedas, la cual cuenta con una actividad económica se servicio de transporte de carga y pasajeros, enfocándonos en una labor mas humana, saliendonos un poco de la casilla administrativa, para poner en prioridad el ser humano, desde una perspectiva crítica.

Resultados parciales

Luego de los diálogos con los empleados desde cada vida personal, la transformación se dio de una manera positiva, desde sus actitudes, hasta la manera en la que realizaban su labor, por lo que se siguieron manejando espacios de confianza, promoviendo la importancia de cada trabajador y su vida personal dentro de la empresa, trayendo así la idea práctica de la palabra humana, “gestión humana”

¿EXISTE RELACIÓN ENTRE LA ATRIBUCIÓN DE HUMANIDAD HACIA LOS TRABAJADORES Y SU FELICIDAD?

*Eva Ariño-Mateo**

*Matias Arriagada***

Los estudios sobre infrahumanización afirman que las personas atribuyen más sentimientos al endogrupo que al exogrupo. Aunque se trata de un fenómeno ampliamente estudiado, apenas existen investigaciones sobre la naturaleza de la infrahumanización en el entorno laboral. El objetivo

* Universidad de Concepción, Chile. earinomateo@gmail.com

** Universidad de Concepción, Chile.

principal de este estudio es comprobar la atribución de humanidad que los trabajadores tienen hacia las personas responsables de sus equipos y analizar su relación con la felicidad percibida. Nosotros hipotetizamos que habrá una relación entre la atribución de liderazgo auténtico y felicidad, de modo que cuanto más alta sea la percepción de liderazgo auténtico por parte de los empleados hacia su líder, mayor felicidad percibida por parte de los trabajadores. Para ello se ha llevado a cabo un análisis de varianza, con una muestra de 50 empleados.

**CURVA INVERSA DEL CAMBIO (CIC-24).
PRUEBA PARA MEDIR LA ADAPTACIÓN Y RESISTENCIA
AL CAMBIO DE LOS MIEMBROS DE LAS ORGANIZACIONES**

*Carlos Pulido Cavero**

*Claudia Schoenbohn***

*Raúl de Lama****

La Prueba Curva Inversa del Cambio (CIC-24) está diseñada para diagnosticar descriptivamente el nivel de la resistencia al cambio en los colaboradores de las organizaciones empresariales privadas o públicas, obteniendo para cada fase, estas características psicométricas: negación (6 preguntas), resistencia (6 preguntas), involucramiento (6 preguntas) y compromiso (6 preguntas).

Respecto a la característica psicométrica, la Prueba CIC-24 cuenta con cuatro niveles de respuesta de “Totalmente de acuerdo” (TA), “De acuerdo” (A), “En desacuerdo” (D), y “Totalmente en desacuerdo” (TD), las cuales ayudan a mapear en forma simple y sencilla lo que sucede en cada aspecto de la organización

La confiabilidad que indica la precisión o estabilidad de las medidas e indica el grado en que las mismas están libres de errores casuales. Es decir, un coeficiente de 0.852 quiere decir que, en la muestra y condiciones fijadas, el 90% de la varianza se debe a errores aleatorios.

Los coeficientes para establecer la homogeneidad de la prueba han sido adquiridos utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach.

* Athanor Consultoria Organizacional SAC-Perú. carlospulido@athanorperu.com

** Universidad Particular San Martín de Porres, Perú.

*** Universidad Particular San Martín de Porres, Perú.




Programa ditorial

Ciudad Universitaria, Meléndez
Cali, Colombia

Teléfonos: (+57) 2 321 2227
321 2100 ext. 7687

<http://programaeditorial.univalle.edu.co>
programa.editorial@correounivalle.edu.co

i S i g u e n o s !

   [programaeditorialunivalle](https://www.facebook.com/programaeditorialunivalle)