



PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

SUJETO, GRUPO Y ORGANIZACIÓN

ANA ROSA PRATESI / DIANA ANDREA SOTELO / SANTIAGO ARIEL CASTILLO

**GRUPO DE INVESTIGACIÓN
TRABAJO, SOCIEDAD Y SUBJETIVIDAD**

PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

Sotelo, Diana Andrea

Psicología del trabajo: sujeto, grupo y organización /

Diana Andrea Sotelo ; Santiago Ariel Castillo.

1a edición para el alumno - Resistencia: Ana Rosa Pratesi, 2015.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga

ISBN 978-987-42-0155-3

1. Psicología del Trabajo. I. Castillo, Santiago Ariel II. Título

CDD 158

ÍNDICE

Presentación	11
Introducción	15
CAPÍTULO I. PSICOLOGÍA DEL TRABAJO	
1. La ciencia Psicología.	17
2. Concepto de Trabajo desde la Psicología.	20
3. Psicología del Trabajo.	22
3.1. La emergencia de la Psicología del Trabajo.	22
3.2. Temas abordados por la Psicología del Trabajo.	23
4. Psicología del Trabajo y Relaciones Laborales.	24
Bibliografía.	29
CAPÍTULO II. EL SUJETO QUE TRABAJA	
1. Concepto de Sujeto.	31
2. Dialéctica individuo - sociedad.	33
3. El proceso de socialización.	35
3.1. Proceso de socialización primaria.	35
3.2. Proceso de socialización secundaria.	37
4. El ciclo vital y el trabajo.	38
5. Género y trabajo.	42
6. Identidad individual, social y laboral.	43
Bibliografía.	47

CAPÍTULO III. EL SUJETO Y EL TRABAJO	49
1. Significado del trabajo.	49
1.1. Dimensiones del significado del trabajo.	50
Centralidad, objetivos, normas y creencias.	50
2. Valores humanos y laborales.	52
3. Actitudes: confianza, implicación, compromiso y satisfacción.	54
4. Funciones psicosociales del Trabajo.	58
5. El trabajo y otros ámbitos de la vida.	60
Bibliografía.	65
CAPÍTULO IV. EL SUJETO Y LA ORGANIZACIÓN	67
1. La organización como sistema complejo.	67
2. La estructura de la organización.	70
3. Identidad de la organización.	72
4. Cultura organizacional.	73
5. El contrato psicológico.	75
6. Proceso de socialización laboral.	79
7. Clima organizacional, sus componentes.	80
Bibliografía.	85
CAPÍTULO V. EL SUJETO Y EL GRUPO DE TRABAJO	87
1. Concepto de Grupo.	87
2. Procesos grupales.	89
2.1. Pasaje del colectivo al grupo.	89
2.2. Socialización grupal.	90
3. Roles.	91
3.1. Rol laboral.	92
4. Liderazgo.	93
4.1. Tipos de liderazgo.	94
5. Clima grupal.	96
6. Toma de decisiones en grupo.	97
7. Trabajo en grupo. Efectividad grupal.	98
Bibliografía.	101

PRESENTACIÓN

Presentamos aquí el desarrollo de los contenidos teóricos de la asignatura Elementos de Psicología General y del Trabajo de la Licenciatura en Relaciones Laborales que se dicta en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad del Nordeste.

El plan del libro sigue el programa de la materia, cada capítulo se corresponde con cada una de las unidades temáticas y están basados en las obras que se incluyen en la bibliografía obligatoria y complementaria, tiene la finalidad de facilitar su comprensión.

Los autores de este libro pertenecen al cuerpo docente de la materia, ellos son:

Ana Rosa Pratesi

Es Licenciada en Psicología (UBA), Magíster en Metodología de la Investigación (UNER) y Doctora en Antropología Social (UNAM). Profesora Titular de la Cátedra Elementos de Psicología General y del Trabajo de la Carrera de Relaciones Laborales – FCE-UNNE. Es Directora de Proyectos de Investigación acreditados por la Secretaría General de Ciencia y Técnica de la UNNE.

Diana Andrea Sotelo

Es Licenciada en Psicología (UCP) y Magíster en Antropología Social (UNAM). Realizó actividades profesionales vinculadas a programas sociales en organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Se desempeñó como docente en distintos niveles de enseñanza. Actualmente es Jefa de Trabajos Prácticos en la **Cátedra de Elementos de Psicología General** y del Trabajo de la Carrera de Relaciones Laborales y participa en proyectos de investigación y de extensión vinculados a la temática del trabajo. (FCE-UNNE).

Santiago Ariel Castillo

Es Licenciado en Relaciones Laborales (UNNE); Operador en Psicología Social (Instituto San José-Corrientes) y Maestrando en Políticas Sociales (UNAM). Actualmente se desempeña como docente en las cátedras de Elementos de Psicología General y del Trabajo y en Historia del Movimiento Obrero Nacional e Internacional, en la Carrera de Relaciones Laborales (FCE-UNNE). Participa en proyectos de investigación vinculados a temáticas socio-laborales en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE.

INTRODUCCIÓN

El Trabajo constituye un campo de estudio que es abordado por distintas disciplinas. Desde la Psicología es posible dar cuenta de los procesos mediante los cuales se construyen los sujetos, las relaciones, las situaciones de trabajo, los grupos y las organizaciones.

Un proceso clave es el de la socialización en distintos niveles o ámbitos, ya sea la que se da en los grupos primarios, como socialización anticipatoria, cuanto en las organizaciones y grupos, como socialización en el trabajo.

Los desarrollos de esta disciplina permiten explicar y prever las múltiples relaciones que se dan entre las personas, grupos y organizaciones que están implicados en los procesos de trabajo.

Para el Licenciado en Relaciones Laborales es indispensable el conocimiento de los aspectos humanos del trabajo – en tanto actividad primordial para el desarrollo de los individuos y de la sociedad–, que lo orienten en su práctica profesional para la búsqueda de la calidad de vida laboral.

I. PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

1. LA CIENCIA PSICOLOGÍA

La Psicología es un conjunto de saberes y disciplinas que estudian el psiquismo humano. Esta definición plantea la dificultad de que el psiquismo no es un objeto claro y determinable, o localizable, a nivel de los individuos.

El psiquismo ha sido definido de distintas maneras a lo largo de la historia de la Psicología, lo que dio lugar a teorías diferentes, algunas de ellas opuestas. Por lo tanto cuando hablamos de psicología necesitamos ubicarnos desde qué corriente nos posicionamos.

La Psicología como ciencia se inicia en la segunda mitad del siglo XIX, en Alemania, como Psicología Experimental. Era la época del florecimiento de las ciencias naturales que habían impuesto como método científico la experimentación en laboratorio.

La Psicología, aspirando a cumplir con ese modelo, se instituye en laboratorios científicos en los cuales se experimentaba con personas en algunos fenómenos de conciencia como: percepción, pensamiento, memoria, etc., tomando de manera aislada cada una de las funciones.

A fines del Siglo XIX y principios del Siglo XX, algunos científicos comenzaron a criticar este modelo de Psicología y

empiezan a formarse las primeras corrientes teóricas en Psicología, que aún siguen vigentes en la comunidad científica.

En Alemania, surge la Teoría de la Gestalt que critica a la Psicología Experimental por tomar en forma aislada los hechos de la conciencia y, de esta forma, se pierde la unicidad del psiquismo. Plantea que el todo es más que la suma de las partes y esta forma de abordar el psiquismo permitió descubrir las leyes que configuran los fenómenos de la percepción, la memoria y la inteligencia.

El Psicoanálisis es una teoría desarrollada en Viena por Sigmund Freud y otros médicos dedicados a las enfermedades mentales. Esta corriente se opone a la Psicología Experimental en cuanto al objeto de estudio, argumentando que la conciencia es una mínima parte del psiquismo, ya que son los contenidos inconscientes los que impulsan la conducta; estos contenidos se manifiestan a través de los sueños, los actos fallidos y los síntomas. Se aplica en especial a la salud mental y está en la base del desarrollo de la Psicodinámica del Trabajo.

En Estados Unidos se desarrolla el Conductismo, esta corriente también plantea una diferencia con la Psicología Experimental en cuanto al objeto de estudio, diciendo que los fenómenos de la conciencia son conocidos a través de las verbalizaciones de los sujetos de laboratorio y considera que no es información confiable. Proponen que la psicología debe estudiar los fenómenos objetivamente observables, es decir la conducta. Se dedicaron a realizar el análisis experimental del comportamiento, con un modelo de estímulo-respuesta, y a una ingeniería del comportamiento que tuvo gran auge en la educación y en la industria, es la escuela que está presente en los inicios de la Psicología del Trabajo.

Se considera que su creador fue John Watson, psicólogo estadounidense que en 1913 publicó el artículo titulado “La Psicología tal como la ve el Conductista”.

Estas corrientes llamadas “clásicas” se han desarrollado, han dado origen a nuevas teorías y siguen vigentes en la actualidad pero no son las únicas que existen.

Dada la diversidad de teorías que explican los fenómenos psicológicos hay distintas definiciones de la psicología: estudio de la conciencia, del inconsciente, de la conducta, de los procesos mentales, etc.

A fin de salvar tantas diferencias Luis Leopold (2005) propone la siguiente definición de Psicología:

“Ciencia que estudia a los individuos, a las relaciones que los individuos establecen entre sí, a las relaciones que sostienen y reproducen la vida institucional y organizacional.”

Esta definición deja en claro que toda Psicología es una Psicología Social, ya que el estudio del individuo – propio de la Psicología-, implica el conocimiento de la relación individuo-sociedad.

Leopold agrega que los seres humanos somos producidos por las relaciones que establecemos con los demás y con todo lo que constituye “mundo” para la existencia de cada uno.

Uno de esos mundos es el mundo del trabajo. El papel fundamental del trabajo fue expresado por Freud:

“El trabajo incorpora sólidamente al individuo a una parte de la realidad de la comunidad humana”

Analizaremos ahora el mundo del trabajo desde la perspectiva de la Psicología.

2. CONCEPTO DE TRABAJO DESDE LA PSICOLOGÍA

Alcover de La Hera (2004), retoma a distintos autores y señala que, desde la Psicología Social, se enfoca el estudio del trabajo en cuatro planos:

— La Conducta, el hecho de trabajar implica diversas actividades de las personas que trabajan, estas actividades pueden ser físicas, mentales y/o emocionales.

— La Situación, incluye a las características físicas y ambientales del contexto de trabajo, entre esas características son importantes las formas que adoptan las relaciones entre las personas que trabajan.

— La Subjetividad, los significados que tiene el trabajo para la persona que trabaja; pueden estar referidos diferentes sentidos: al deber, al derecho, a la carga, a la creatividad, etc.

— Los aspectos sociales del trabajo, las normas, valores, creencias propias de una cultura que son interiorizados por la persona que trabaja.

Desde esta perspectiva psicosocial se concibe a la actividad laboral como una construcción social, en este sentido, en cada sociedad y momento histórico, el trabajo tendrá una configuración particular como resultado de las formas de relaciones e intercambios materiales y simbólicos entre los grupos sociales que dan lugar a significados y valoraciones del trabajo particulares.

• Definiciones del trabajo

José M. Peiró (1996) considera que en el trabajo se conjugan diversos aspectos que se toman en cuenta en diferentes definiciones del trabajo y propone una definición en la cual articula esos aspectos y da una idea de la complejidad del concepto, el trabajo es un:

“Conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener,

producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos, y otros diversos recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.”

Desde la corriente de la Psicodinámica del Trabajo, creada por Cristophe Dejours (1998), se concibe el trabajo como:

La actividad que despliegan los hombres y las mujeres para conciliar: Lo que deben hacer, que consiste en el *trabajo teórico*, prescripto por la organización.

Lo que es posible hacer, el *trabajo real* que se desarrolla condicionado por las características del contexto

Lo que desearían hacer teniendo en cuenta lo que la persona que trabaja considera correcto, justo o bueno, estos son los *comportamientos libres*.

Como explica Plut (2002) “*Desde esta perspectiva, entonces, el trabajo es la actividad desplegada por los hombres y las mujeres para enfrentar lo que no está dado por la organización prescrita del trabajo. Esta visión los lleva a cuestionar la división tradicional entre trabajo de concepción y trabajo de ejecución, en tanto todo trabajo siempre es, al menos en parte, de concepción. El trabajo es el fragmento humano de la tarea, del proceso, ya que se requiere allí donde el orden tecnológico y de las máquinas es insuficiente.*”

Estas concepciones del trabajo dan lugar a los análisis y desarrollos de la Psicología del Trabajo.

3. PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

La Ciencia Psicología se aplica a diversos ámbitos de la vida humana, es así que contamos con Psicología clínica, educacional, evolutiva, comunitaria, etc. Como todo campo científico la Psicología del Trabajo tiene un recorrido histórico.

3.1.

LA EMERGENCIA DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

Los comienzos de la Psicología del Trabajo se sitúan a principios del Siglo XX, en esta primera etapa está centrada en el individuo, desde un enfoque experimental se analizan variables de personalidad, inteligencia, habilidades, etc. Con una orientación predominantemente conductista se realizan experimentos tendientes a aumentar la productividad de los trabajadores: estudio de tiempos y movimientos, selección de trabajadores, métodos, incentivos, especialización, instrucción.

A partir de 1930, con la irrupción de la Psicología Social, se le da importancia a las relaciones interpersonales y grupales en la productividad laboral y en la década de 1950 se amplía la visión a los factores organizacionales y su influencia en el comportamiento, esta orientación da lugar a la denominación de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Desde la perspectiva de la Psicología Clínica – que se ocupa específicamente de la Salud Mental – hacia la década de 1950 hay una preocupación por el sufrimiento psíquico en el trabajo y se desarrolla una Psicopatología laboral, enfocada a los comportamientos prescriptos y una Psicodinámica laboral orientada a los comportamientos libres que las personas ponen en juego en su trabajo.

• Objeto de Estudio

Toda ciencia o campo científico se define por su objeto de estudio.

La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se ocupa del análisis de las conductas y las experiencias de las personas desde una perspectiva individual, interpersonal-grupal y organizacional en contextos relacionados con el trabajo.

Sus objetivos son:

Describir, explicar y predecir los fenómenos psicosociales que tienen lugar en estos contextos.

Prevenir problemas o solucionarlos

Mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores y la productividad.

Se desarrolla en contextos organizacionales, ocupacionales, en ausencia de empleo y/o trabajo, y la relación del trabajo con otros ámbitos de la vida.

Por otra parte, la Psicodinámica del Trabajo, de orientación psicoanalítica se aboca al análisis dinámico de los procesos psíquicos movilizados por la confrontación del sujeto con la realidad del trabajo. Su objetivo es la movilización de la inteligencia y la personalidad de las personas para superar los imprevistos y las contradicciones que encuentran en la realidad de su ámbito de trabajo.

3.2.

TEMAS ABORDADOS POR LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

Se pueden ordenar las temáticas estudiadas en distintas áreas de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, estas son:

- La Psicología del Trabajo, dedicada a la actividad general de los trabajadores en los procesos de trabajo, en el contexto organizacional, se trata de las tareas, las condiciones y medio ambiente de trabajo, la organización del tiempo, las cargas de trabajo, el diseño de tareas y procedimientos, etc.

- Psicología del Personal, estudia las relaciones entre las personas y la organización, la incorporación, socialización, desarrollo de carrera, salida. Entiende sobre la selección, las capacidades, la formación, la compensación, etc.

- Psicología de las organizaciones analiza el sistema socio técnico del cual los trabajadores son parte, para ello estudia la comunicación, el poder, los roles, la cultura, el cambio, etc.
- Psicodinámica del trabajo, los temas que aborda versan sobre identidad, confianza y cooperación, organización y construcción de reglas, sufrimiento.

4. PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

Decíamos antes que la actividad laboral es una construcción social y las formas que adopta varían en los distintos momentos históricos según las relaciones que se establecen entre los diferentes grupos sociales.

Esas distintas formas de las relaciones de trabajo dan lugar al desarrollo de saberes y disciplinas que intentan dar respuestas a las problemáticas que se plantean en la actividad.

Dejours (2001) nos presenta una periodización en la que pone en relación las condiciones de trabajo, las demandas de los trabajadores y los saberes que emergen en cada momento.

En el siglo XIX con el desarrollo del capitalismo se produce un éxodo de la población rural y la concentración de trabajadores en las ciudades. Las condiciones sociales están marcadas por la pobreza y el hacinamiento y las condiciones de trabajo incluían salarios muy bajos, jornadas extenuantes, accidentes, etc. Para los obreros la meta es sobrevivir, se trata de la lucha por la vida y se protesta reclamando por la reducción de la jornada laboral, protestas que son reprimidas por las fuerzas del estado. Ante estas duras problemáticas surgen corrientes científicas:

- El Higienismo, que propone medidas a tomar sobre el cuerpo y el ambiente para proteger la salud de la población e interviene en la planificación de las ciudades, la calidad de alimentos

y bebidas, el control de enfermedades, etc. cuerpo y ambiente

- El Moralismo, supone que la miseria da lugar a la delincuencia, la violencia, la promiscuidad y prescribe cuales deberían ser los comportamientos adecuados para evitar esos males.
- El Alienismo, que se dedica a estudiar y tratar a los individuos que presentaban conductas consideradas desviadas de lo establecido como "normal".

En la primera mitad del Siglo XX se produjeron las dos grandes guerras mundiales, las necesidades de las guerras impulsan un aumento en la producción, se organiza el trabajo bajo el modelo taylorista, la organización científica del trabajo en especial de los tiempos y ritmos que constituye una nueva forma de disciplinar y someter al cuerpo de los trabajadores que recibe los daños en forma de enfermedades.

En el movimiento obrero surge la lucha por la salud del cuerpo y el reclamo por mejoras en las condiciones de trabajo y van a aparecer dos especialidades científicas:

- La Medicina del trabajo, que se dedica a las enfermedades y/o accidentes producidos como consecuencia de la actividad laboral.
- La Ergonomía, que se ocupa del diseño de la interacción entre el trabajador, la máquina y el puesto de trabajo.

Desde la segunda mitad del Siglo XX a la actualidad, se acentúan los fenómenos de ausentismo, aumento de carga mental y psicológica y la preocupación por el sufrimiento psíquico en el trabajo, se denuncia la deshumanización en los procesos de trabajo y se esboza una lucha por la salud mental de los trabajadores y la humanización de la organización del trabajo. Ante estos problemas se desarrollan los conocimientos de:

- La Psicopatología del Trabajo que estudia las enfermedades mentales y brinda tratamientos orientados a los comportamientos prescriptos en la actividad laboral.
- La Psicodinámica del Trabajo, que se centra en la salud

mental e impulsa las capacidades psíquicas de los trabajadores para resolver los problemas del contexto de trabajo.

La psicología del Trabajo, en sus diferentes orientaciones, está en condiciones de aportar conocimientos relevantes al sistema de las relaciones laborales, tanto para las políticas estatales referidas a trabajo y empleo, para el mejoramiento de las condiciones y organización del trabajo que reclaman los sindicatos y para la productividad en general.

BIBLIOGRAFIA CAPÍTULO I

Dejours, Christophe [1998] De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. En: Dessors y Guiho-Bailly. Organización del trabajo y salud. Buenos Aires, Lumen Humanitas.

Dejours, Christophe [2001] Trabajo y desgaste mental. Buenos aires, Lumen Humanitas.

Dorsch, Friedrich [2002] Diccionario de Psicología. Barcelona, Herder.

Leopold, Luis [2005] El trabajo: producción y consumo de las relaciones. En: Schvarstein, Leonardo y Luis Leopold (comps.) Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario. Buenos Aires, Paidos.

Peiró, José María y Fernando Prieto (editores) [1996] Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II. Madrid: Editorial Síntesis.

Plut, Sebastián [2002] Nuevas perspectivas en Psicopatología del Trabajo. En: UCES. Revista Científica Vol. VI N° 1. Disponible en: dspace.uces.edu.ar/8180/xmlui/handle/123456789/358

Pratesi, Ana [2011] Fundamentos de Psicología del Trabajo. Resistencia, IdEAS.

II. EL SUJETO QUE TRABAJA

La Psicología aborda el estudio del psiquismo humano en distintos niveles: individual, interaccional o grupal y organizacional. La psicología individual se interesa por las particularidades que caracterizan a cada ser humano; el individuo se transforma en parte de la sociedad y va construyendo su subjetividad, es decir, se va constituyendo como un sujeto diferenciado de sus iguales.

1. CONCEPTO DE SUJETO

Cabe establecer la diferencia entre los términos “individuo” y “sujeto”.

Los individuos son los ejemplares particulares de una especie biológica, un ser humano – varón o mujer – es un individuo de la especie humana

Cada individuo es un producto del proceso de reproducción de la especie, en ese proceso se transmite información, memoria a través de los genes que juegan un papel importante en todos los

procesos de la organización viva de ese individuo, de esta manera el individuo es un ser informado interiormente.

Con el término “sujeto” podemos estar haciendo referencia a dos significados:

1) Sujeto como aquel que es protagonista de una historia, el individuo que realiza una acción.

2) Sujeto como aquel que está sujetado y, por esa sujeción, puede devenir de individuo a sujeto y sostenerse como ese sujeto a lo largo del ciclo vital.

El sujeto sujetado

Cuando hablamos de la sujeción del sujeto lo hacemos en referencia a distintas dimensiones de la realidad: la biológica, la psicológica, la social y la lingüística.

a) Como ser biológico está sujetado a una estructura anatómico-fisiológica. Cuenta con un sistema nervioso que le permite adaptarse a la realidad.

b) Como ser psicológico está sujetado a una estructura psíquica individual, lo que significa que tiene capacidades particulares, una historia personal única y una historia transpersonal compartida con los otros integrantes de su mundo social.

c) Como ser social, está sujetado a redes sociales y a pautas culturales, a un marco normativo y a un sistema de creencias que incorpora a través del proceso de socialización.

d) Como ser lingüístico está sujetado a un lenguaje que le suministra las formas de designar el mundo, a sí mismo, que le brinda la capacidad de representación y de compartir sistemas simbólicos. Es uno de los logros del proceso de socialización.

Este pasaje del individuo al sujeto, del estado de naturaleza al estado de sociedad, requiere de la asistencia de otros que, como vimos, son otros significativos, otros que cumplen una función específica.

Crespi (1997) cita a Michel Foucault quien afirma que los *sujetos* son producto del sometimiento a las formas históricas y socioculturales propias de su sociedad de pertenencia. Las exigencias de las estructuras de poder imponen las lógicas de los mecanismos por los cuales se constituyen sujetos, estos mecanismos son los códigos de comportamiento, las técnicas de amaestramiento que son funcionales a las tareas a desarrollar en el sistema social, las medidas disciplinarias y de coerción que integran y reintegran los individuos y de coerción.

La concepción del sujeto que trabaja, se construye desde un complejo proceso que abarca gran parte de la vida de la persona. En este sentido, es posible diferenciar dos aspectos en este proceso; la perspectiva de las normas sociales y culturales que se representa en la dinámica de la socialización y la perspectiva evolutiva que se expresa en el ciclo vital a través de etapas que van desde la infancia hasta la jubilación.

2. DIALÉCTICA INDIVIDUO – SOCIEDAD

De acuerdo a la perspectiva de la socialización, Berger y Luckmann (1998) afirman que el individuo no nace miembro de una sociedad, sino con una predisposición hacia la sociedad.

El individuo es inducido a participar de la dialéctica de la sociedad. La dialéctica es el proceso de transformación por el cual dos elementos que se oponen se resuelven en una forma superior o síntesis, en este caso se concibe a la realidad social como síntesis de los aspectos objetivos y subjetivos que la componen.

Para explicar la dialéctica de la sociedad diferencian los momentos de externalización, objetivación e internalización, que no se presentan de manera lineal en el tiempo sino que se producen simultáneamente. ¿Qué significa cada uno de ellos?

- La externalización se produce cuando el ser humano a través de su actividad construye realidad social, esto puede ser una norma, una costumbre, una obra de arte, un alimento.

- La objetivación ocurre cuando aquello que ha sido externalizado, creado por el ser humano, se nos aparece como algo que tiene vida propia, que es independiente del acto de creación, es decir que vemos al mundo social como algo natural, que existió siempre.

- La internalización es la aprehensión o interpretación inmediata de un acontecimiento objetivo en cuanto expresa significado, o sea, en cuanto es para mí.

Es el punto de partida por el cual el individuo es inducido a participar de la dialéctica de la sociedad, es decir en el proceso ininterrumpido de externalización – objetivación – internalización.

Constituye la base para la comprensión de los semejantes y para la aprehensión del mundo en tanto realidad significativa y social. Se comprende el mundo y se vuelve propio, se participa en el mundo con el otro, se definen reciprocamente las situaciones.

El sujeto que ha internalizado la realidad objetiva adquiere también la capacidad de transformar esa realidad, es decir de externalizar su propia subjetividad en actos y obras que serán objetivados.



El momento de la internalización es la condición necesaria para que se produzca el proceso de socialización de los seres humanos.

3. EL PROCESO DE SOCIALIZACIÓN

Berger y Luckmann (1998) definen a la socialización como: *"(...) la inducción amplia y coherente de un individuo en el mundo objetivo de una sociedad o en un sector de él."*

En los distintos períodos del ciclo vital el ser humano está inmerso en algún proceso de socialización, por lo que decimos que la socialización no termina nunca. Distinguimos dos grandes momentos: la socialización primaria y la socialización secundaria.

3.1.

PROCESO DE SOCIALIZACIÓN PRIMARIA

La socialización primaria, es la primera por la que atraviesa el individuo en la niñez, por la cual se convierte en miembro de la sociedad.

Si bien desde su gestación el individuo está inmerso en una red de significaciones, de las expectativas de sus padres, cuando nace pasa a ser parte del amplio mundo social. A partir de ese momento se produce una internalización masiva de los acontecimientos, objetos, significados del mundo, se trata de una aprehensión de la realidad social no electiva ya que el bebé carece de una experiencia previa que le permita elegir qué y cómo interpretar la información proveniente del mundo exterior. Los adultos disponen las reglas de juego, no es un mundo posible, es *el mundo*.

El niño incorpora conocimientos que lo hacen apto para desenvolverse en la sociedad y en la cultura en las que le toca vivir, por

lo tanto esos conocimientos serán particulares para cada caso, ya que los conocimientos que son pertinentes variarán para cada sociedad en un momento dado.

Las secuencias por las cuales se van incorporando los conocimientos están socialmente definidas, es decir que los grupos humanos son los que eligen en qué momento y en qué orden los niños deben aprender los conocimientos básicos; no se trata de decisiones arbitrarias.

En todas las culturas se respetan las limitaciones biológicas de los individuos, los momentos de maduración del organismo que los hace aptos para algunos aprendizajes y para otros no.

El conocimiento fundamental que incorpora el niño es el lenguaje. No se trata de un conocimiento más, sino que es la herramienta que le permitirá la comunicación con los otros semejantes, puede darle nombre al mundo y a los otros y se reconoce a si mismo cuando es nombrado por los otros, recibe una identidad. A través del lenguaje podrá realizar la separación entre el mundo y el yo.

Con el lenguaje se incorporan esquemas de comportamiento, se adquieren las actitudes que orientan cómo interpretar las situaciones y relaciones, como actuar en la vida cotidiana y en las etapas futuras del ciclo vital, cómo ser varón o mujer, cómo ser trabajador, religioso, etc. Se produce la legitimación de los valores propios de la cultura.

Los agentes socializadores son, en primer lugar, los adultos que cumplen la función de madre y padre y, en segundo lugar, los otros integrantes de la familiar nuclear y extensa. Son mediadores entre el mundo externo y el niño, actúan como filtro del mundo social realizando una interpretación propia, con este sesgo el niño conoce la realidad.

Son otros significativos de quienes el niño depende para lograr la propia subsistencia y con quienes se establecen vínculos estrechos, en ese vínculo se produce una identificación del niño con ellos.

Esos vínculos estrechos hacen que este proceso de socialización se desarrolle con una alta carga emocional, por este motivo los conocimientos y esquemas de comportamiento aprehendidos en este proceso quedan profundamente enraizados en el individuo.

Este proceso de socialización primaria finaliza cuando se dan logros muy importantes: Hay una mayor estabilidad en la auto identificación y, por lo tanto, en el Yo del individuo.

Se produce una abstracción de los roles y de las actitudes de los otros significativos y se conforma el Otro Generalizado, es decir que se internalizan las normas y valores que los otros transmiten y comienzan a funcionar como normas y valores internos, propios del individuo.

Con el lenguaje, los conocimientos, esquemas de comportamiento, normas y valores, se construye el primer mundo del individuo.

Con estos logros finaliza el proceso de socialización primaria y el niño está en condiciones de continuar su socialización en otros ámbitos e instituciones fuera de la familia.

3.2.

PROCESO DE SOCIALIZACIÓN SECUNDARIA

La socialización secundaria es cualquier proceso posterior a la socialización primaria, que induce al individuo ya socializado a nuevos sectores del mundo objetivo.

El sujeto ya socializado tiene ahora una serie de opciones que son los distintos sectores del mundo, por lo tanto la socialización secundaria se basa en una internalización electiva y especializada.

La cantidad y naturaleza de esas opciones dependerá del tipo de sociedad y cultura. Es así que el niño socializado estará en condiciones de ingresar a la escuela, de aprender a pescar y cazar, de acompañar a sus padres en tareas agrícolas, de iniciarse en los ritos religiosos, etc.

Cada uno de estos ámbitos de acción en lo que se desempeña el sujeto requiere el aprendizaje de conocimientos y habilidades que son específicos, así también el lenguaje se especializa y se incorpora un vocabulario que es particular para cada campo de actividad.

Estos aprendizajes siguen una secuencia que tiene en cuenta la complejidad de los conocimientos, el sujeto logrará el aprendizaje de aquello que es más sencillo antes de aprender los contenidos más complejos.

Este proceso se desarrolla con el apoyo de agentes socializadores: maestros, jefes, compañeros experimentados, etc. Son roles que son ejercidos por distintas personas en diferentes momentos y espacios, son Otros anónimos con quienes, salvo excepciones, no se establecen vínculos estrechos.

Los logros de este proceso es la adquisición por parte del individuo de un rol en el mundo social, y también de un lugar en la división del trabajo, es decir de un rol laboral.

El proceso de socialización no termina nunca porque el mundo real se muestra continuamente cambiante y el individuo entra en contacto con distintas realidades y redefine las situaciones y se desarrolla a través de las diferentes etapas del ciclo vital de los sujetos.

4. EL CICLO VITAL Y EL TRABAJO

El ciclo vital del sujeto humano está marcado por períodos diferenciados durante los cuales se producen cambios personales que son propiciados por los significados, oportunidades y limitaciones que aporta el contexto sociocultural.

Erik Erikson (2000) ha desarrollado una teoría del desarrollo psicosocial que consiste en el trabajo psíquico que desarrolla el sujeto ante las posibilidades que se le presentan durante el proceso de socialización.

Explica que el Yo afronta crisis, cambios en el modo habitual de funcionamiento que produce inestabilidad y ante los cuales el sujeto debe restablecer el equilibrio. El rol del trabajo es un fenómeno de gran importancia en la vida de las personas, funciona como organizador de la vida individual y social, permitiendo el avance y desarrollo en estas ambas direcciones.

Se construye un Yo particular con cualidades que se van desarrollando en los diferentes ciclos de la existencia y que permiten una adaptación activa a los principios de convivencia de una comunidad.

Las etapas del desarrollo del sujeto se van integrando una a otra y cada una de las etapas vitales da pie al desarrollo de una serie de logros.

Otro de los rasgos fundamentales de la teoría de Erikson es que cada una de las etapas se ven determinadas por un conflicto que permite el desarrollo individual. Cuando la persona logra resolver cada uno de los conflictos, adquiere una logros específicos que le ayuda a resolver las tareas propuestas por la siguiente.

Los distintos ciclos del desarrollo están marcados por tareas que debe afrontar el yo y la inscripción de logros que surgen de la resolución de estas crisis.

• **Infancia**

El bebé vive en una situación de indefensión y depende de los adultos para sobrevivir, el niño aprende a confiar en que vive en un mundo seguro, pero también como sufre frustraciones y demoras en la satisfacción de sus necesidades, esa confianza no es absoluta. El yo se encuentra con la tarea de desarrollar la confianza sin eliminar completamente la capacidad para desconfiar.

Sin la confianza básica un niño no puede sobrevivir y desde allí encuentra la esperanza, que le permite hacer frente a las adversidades, pero esta supervivencia también depende de la desconfianza que permite protegernos.

El logro psicosocial de esta etapa es la esperanza o fe, la creencia en que habrá soluciones a los momentos críticos, de frustraciones y desilusiones.

- **Niñez temprana**

El niño tendrá el impulso a explorar y manipular el medio por sí mismo, sin que los padres actúen por él, pero estará supervisado y controlado por los adultos; la internalización de este control externo será vivido como duda o vergüenza.

Durante este ciclo la tarea consiste en alcanzar cierto grado de autonomía conservando sentimientos de vergüenza y duda. En esta etapa el logro que se consigue es la voluntad o determinación, el sentimiento de poder hacer.

- **Edad del juego**

En el juego están involucradas la fantasía, la curiosidad y la imaginación, el niño se conecta con una realidad virtual e intenta hacerla real. La tarea de este periodo es equilibrar la iniciativa – la intención – con la culpa que surge a partir de hacerse responsable de los hechos que provoca su iniciativa.

El logro psicosocial de esta tarea es el propósito o coraje, la capacidad para actuar reconociendo las limitaciones y responsabilidades de ese acto.

- **Edad escolar**

En este momento adquiere mayor importancia la esfera social que amplía la familia, los miembros de la comunidad, maestros, compañeros, etc., quienes contribuyen al aprendizaje de las habilidades que se requieren para desempeñarse en la sociedad. La tarea es desarrollar la capacidad de laboriosidad acompañada por cierto sentimiento de inferioridad, en el sentido de hacerse consciente de las propias limitaciones.

El logro en esta etapa es la competencia, entendida como la capacidad de hacer, hacerlo bien y ser capaz de adquirir nuevos conocimientos y habilidades.

- **Adolescencia**

Durante la adolescencia la tarea es lograr la identidad del Yo y evitar la confusión de roles. Para el sujeto significa saber quién es y qué lugar tiene en la sociedad, tomar lo aprendido de sus experiencias y de sí mismo y construir una autoimagen unificada que se significativa para su comunidad. Para ello cuenta con las pautas culturales, los modelos adultos y la capacidad de comunicarse.

El logro de la adolescencia es la fidelidad o lealtad, la capacidad para vivir de acuerdo a los patrones culturales y normativas de la comunidad, reconociendo sus imperfecciones y contribuyendo a su desarrollo. En esta etapa se van definiendo los intereses vocacionales referidos al rol laboral, a la elección de la ocupación o profesión.

- **Juventud**

Durante la juventud la tarea principal es lograr un cierto grado de intimidad, actitud opuesta a mantenerse en aislamiento. Una vez que el sujeto es capaz de saber quién es está en condiciones de intimar es decir, de acercarse a los otros como pareja, amigo, colega.

Esta tarea genera la fuerza psicosocial del amor, como habilidad para obviar las diferencias y antagonismos a través de la mutualidad entre pares: pareja, amigos, vecinos, colegas, compatriotas, etc. En esta etapa se da lugar a los proyectos conjuntos.

- **Adulvez**

Durante la madurez la tarea está centrada en lograr un equilibrio entre la productividad o generatividad y el estancamiento.

La productividad se relaciona con la preocupación por las generaciones futuras y esto se expresa en el cuidado de los hijos, pero también a través de la enseñanza formal o informal, la creatividad

artística, la militancia social, etc. Es lo contrario del estancamiento o auto absorción, con una mínima participación o contribución a la sociedad.

El logro de esta etapa es la capacidad del cuidado, que va más allá del interés en la propia persona. Son agentes de socialización, en particular en los contextos de trabajo.

• Vejez

El sujeto tiene la tarea de lograr una integridad del yo con un mínimo de desesperanza. En esta etapa algunos se jubilan de trabajos que han tenido durante muchos años; otros perciben que su tarea como padres ya ha finalizado y la mayoría creen que sus aportes ya no son necesarios, aparecen preocupaciones relativas a la muerte, los amigos o la pareja mueren.

La integridad del yo significa llegar a los finales de la vida recapitulando lo vivido y aceptando las experiencias pasadas y las decisiones tomadas. Poder hacer esta tarea deriva en el logro de la sabiduría.

5. GÉNERO Y TRABAJO

Durante el proceso de socialización se transmiten las características de los roles que se esperan de los varones y de las mujeres, para comprender cómo se realiza esta diferenciación es necesario aclarar los conceptos de sexo y género.

El sexo de cada individuo es el resultado de la combinación de componentes que son exclusivamente biológicos: el factor genético que aporta los cromosomas X e Y; el aporte hormonal, que comprende a los estrógenos y andrógenos y la estructura anatómico, con los órganos reproductivos internos y externos. A partir de la combinación de esos elementos un individuo pertenecerá al sexo femenino o al sexo masculino.

Las diferentes culturas le atribuyen a cada sexo determinadas características y, mediante el proceso de socialización, se le transmite a los sujetos los roles y funciones que se le asignan en la sociedad. Esta construcción social da lugar a la diferenciación de géneros que define cuál es la relación complementaria de las funciones sociales entre los dos sexos.

Según Hernando (2012), en nuestra sociedad esa relación se caracteriza por una posición jerárquica superior del varón - a quien se le atribuye el dominio de lo racional y de la fuerza – sobre la mujer, considerada el “sexo débil” que se conduce por la emocionalidad.

Estas características son construidas históricamente, pertenecen exclusivamente al ámbito de lo cultural y no tienen ninguna base biológica, también determinan cuáles serán los espacios sociales y laborales que se les asignen a cada género. De esta manera los varones serían los más aptos para las tareas intelectuales, los puestos de poder y los espacios públicos, mientras que las mujeres estarían mejor preparadas para el ámbito doméstico y las profesiones y ocupaciones que tienen que ver con el cuidado de los otros.

Si bien en las últimas décadas esa diferenciación se ha ido debilitando y cada vez son más las mujeres que acceden a roles que antes eran privativos del varón – puestos de poder, profesiones antes vedadas –, aun persisten los prejuicios que se manifiestan en los ámbitos de trabajo al momento de seleccionar trabajadores, de promocionar la carrera profesional, de retribuir económicamente, etc.

6. IDENTIDAD INDIVIDUAL, SOCIAL Y LABORAL

La identidad está conformada por el conjunto de rasgos propios de un sujeto que son reconocidos por sí mismo y que lo diferencian de otros sujetos. Constituye la dimensión subjetiva que es producto de su relación con los otros en determinado contexto social, se forma, se desarrolla y se transforma en el proceso de socialización a lo largo del ciclo vital.

La identidad le permite al sujeto individualizarse y, al mismo tiempo, reconocerse como perteneciente a un grupo, por este motivo los límites entre identidad individual y social son borrosos.

Berger y Luckman (1998) señalan que la identidad del sujeto se va formando por los procesos sociales y se cristaliza, se mantiene, modifica o reforma por las relaciones sociales. Estos procesos están determinados por la estructura social en las que se desenvuelve el sujeto y, al mismo tiempo, esas identidades individuales reaccionan sobre la estructura social, la mantienen, la modifican o la reforman.

La identidad laboral se construye desde los comienzos de la vida, los agentes socializadores aportan modelos, valores y expectativas con respecto al mundo del trabajo. El sujeto tiene una percepción de sí mismo en relación con el rol laboral, esta percepción irá modificándose de acuerdo a sus experiencias y a su pertenencia a determinados colectivos de trabajo, dando lugar a la identidad laboral.

Esta identidad laboral, a su vez, es fuente de la identidad individual, las personas sienten que son su rol laboral y se presentan ante los demás a partir de su ocupación o profesión.

BIBLIOGRAFIA CAPÍTULO II

Berger, Peter. y Luckman, Thomas. [1998] La construcción social de la realidad. Amorrortu, Buenos Aires. Capítulo III.

Crespi, Franco. (1997) Acontecimiento y Estructura. Por una teoría del cambio social. Buenos Aires. Ediciones Nueva Visión.

Erikson, E. (2000) El ciclo vital completado. Paidos, Barcelona.

Hernando, Almudena (2012) La fantasía de la individualidad. Sobre la construcción sociohistórica del sujeto moderno. Buenos Aires, Katz.

Hopenhayn, Martín (2001). Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto. Buenos Aires: Grupo Editorial Norma.
Pratesi, Ana (2011) Fundamentos de Psicología del Trabajo. Resistencia, IdEAS.

Schvarstein, Leonardo y Leopold Luis (comps.) (2005) Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario. Argentina: PAIDOS.

III. EL SUJETO Y EL TRABAJO

La riqueza y la complejidad de los estudios del trabajo como fenómeno humano y social son fruto del interés de un abanico de ciencias: sociología, psicología, antropología, economía, entre otros. El objetivo de este capítulo es aportar, desde una perspectiva psicosocial, la conceptualización del significado del trabajo. El significado del trabajo es flexible y puede estar sujeto a cambios o modificaciones, en función de la experiencia subjetiva y de aspectos situacionales que se producen en el contexto de la persona.

1. SIGNIFICADO DEL TRABAJO

La lengua, la familia, los medios de comunicación, las instituciones educativas, los compañeros y los amigos intervienen en el proceso mediante el cual se otorga significado y valor al trabajo.

Según Alcover de la Hera (2004) el significado que tiene el trabajo para las personas no puede concebirse en términos exclusivamente económicos; en sus estudios del trabajo se basan en factores como los niveles de satisfacción obtenida y los valores que sustentan sus acciones.

El trabajo es uno de los principales medios para lograr el bienestar psicológico y psicosocial de las personas, necesarios para garantizar el bienestar social de una comunidad, por ese motivo veremos que el trabajo cumple con una serie de funciones y posee muchos más significados además del económico.

Peiró y Prieto (1993) afirman que el significado del trabajo se forma por la interacción de variables personales y ambientales, y por lo tanto, no es invariante sino que se transforma por los cambios en el individuo y en el ambiente.

1.1. _____

DIMENSIONES DEL SIGNIFICADO DEL TRABAJO

El significado del trabajo es un concepto complejo que involucra y combina diferentes dimensiones: la centralidad, los objetivos, las normas y las creencias.

• **Centralidad del trabajo.**

Es el grado de importancia que el trabajo tiene en la vida de las personas, en qué medida una persona se identifica con su trabajo o hasta qué punto es básico para su identidad.

Se diferencian dos niveles de la centralidad:

○ *Centralidad absoluta*, es el nivel de centralidad que se le otorga al trabajo en la auto-imagen de las personas, se forma a través de la interiorización de valores en el proceso de socialización.

○ *Centralidad relativa*, se trata de la importancia que una persona le concede al trabajo; en relación con otras áreas relevantes de la vida: tiempo libre, familia, religión, comunidad; depende de la decisión del sujeto acerca de la jerarquía que le asigna a los diferentes ámbitos.

• **Objetivos del trabajo**

Son las metas que el sujeto se propone - de manera consciente o inconsciente -, en la realización de su trabajo. Indican la

importancia relativa que se otorga a las cualidades del trabajo que las personas prefieren o persiguen en su vida laboral, en consonancia con estas cualidades los objetivos pueden ser:

○ *Simbólicos o expresivos*, fundados en el interés por el trabajo que se realiza, la autonomía, el grado de adecuación o armonía entre las exigencias del trabajo y la capacidad del trabajador.

○ *Económicos o instrumentales*, relacionados con la retribución monetaria o con la seguridad en el empleo.

○ *Relacionados con el confort* que se encuentra en las condiciones físicas en que se realiza el trabajo y en el número adecuado de horas de trabajo.

○ *Relacionados con el aprendizaje*, considerando aspectos tales como las oportunidades que ofrece el trabajo para adquirir competencias nuevas y para promocionar o ascender.

• Normas sociales y creencias sobre el trabajo

Son las necesidades y expectativas desarrolladas por la sociedad que proporcionan a la persona un marco de referencia. Las normas dan lugar a creencias sobre el trabajo, que podemos clasificar en dos grandes grupos: las que consideran al trabajo como obligación y las que lo conciben como derecho.

○ los que consideran que el trabajo es una *obligación* creen que – como trabajadores-, deben colaborar y contribuir a la sociedad a través de su esfuerzo, valorando el trabajo independientemente de su naturaleza. Las consecuencias psicológicas se dan con una elevada motivación al logro y en la idea de que el trabajo es el único modo de realización personal.

○ los que lo conciben como un *derecho* creen que deben contar con un trabajo satisfactorio, que les brinde formación, participando de las decisiones relacionadas con el trabajo. En este caso, se tiene en cuenta otros ámbitos de la vida además del trabajo, que dan sentido a la existencia; como la familia, el tiempo libre o las actividades sociales.

Ambas creencias sobre el trabajo no son excluyentes, por lo tanto, una misma persona puede considerar que el trabajo es tanto una obligación como un derecho.

2. VALORES HUMANOS Y LABORALES.

Las facetas del significado del trabajo son un reflejo de los valores culturales de una sociedad en un momento determinado. Los valores, van más allá de situaciones específicas de las organizaciones, se organizan jerárquicamente y sirven de parámetro para el comportamiento. Pueden variar de importancia y sirven como principios en la vida de las personas o de las organizaciones.

• Valor Humano

Es la idea, explícita o implícita, característica de una persona o un grupo acerca de los que es deseable en distintos ámbitos de la vida y, por lo tanto, orientan sus decisiones en cuanto a los modos, medios y fines de las acciones que realiza.

Los valores son aprehendidos en el proceso de socialización de la persona, varían en cuanto a la intensidad y su contenido; determinan las elecciones, decisiones y reacciones emocionales. Tiene carácter normativo y trasciende objetos y situaciones específicas, es decir que el valor es estable aun ante cambios en el contexto.

• Valor laboral

Es la cualidad que las personas desean de su trabajo, manifiesta una relación entre una necesidad que está activa y la satisfacción de esa necesidad. Indica cuáles son las preferencias laborales; contiene información sistemática sobre qué resultados buscan las personas del hecho de trabajar.

Las propiedades básicas del valor radican en que:

- ✓ Tiene un contenido que se refiere a lo que una persona quiere obtener.
- ✓ Sirve como referente en los juicios de valor sobre la deseabilidad de las características de un trabajo.
- ✓ Jerarquiza los aspectos del trabajo.
- ✓ El valor que se adjudica a un aspecto del trabajo es relativo al valor asignado a otro.

De acuerdo al origen de los valores se clasifican en valores intrínsecos y valores extrínsecos.

○ *Valoración intrínseca*

Es provocada en el individuo por los aspectos característicos de la misma actividad. Estos valores son motivadores por sí mismos y que caen bajo el control del propio sujeto.

Los valores intrínsecos se relacionan con las recompensas que recibe el individuo de su propia acción, sin mediación de otras personas y se perciben como consecuencias que dependen de sí mismo. Se relacionan con el contenido de la tarea, como su variedad o importancia.

○ *Valoración extrínseca*

Es la motivación inducida por recompensas o incentivos independientes de la propia actividad del sujeto cuyo control depende de eventos externos. La valoración está puesta en los aspectos del contexto laboral como: salario, estabilidad, horario, relaciones, etc.

Actualmente se percibe un aumento de los valores laborales referidos al crecimiento personal, a la auto realización, es decir que se da una jerarquización de los valores intrínsecos.

3. LAS ACTITUDES

La actitud es una disposición, una tendencia psicológica a evaluar una entidad (objeto, situación, relación, persona, etc.) de una manera favorable o desfavorable. Es intermedia entre las respuestas de una persona y los estímulos que provienen de su ambiente social.

Tienen un carácter aprendido, se forman a partir de las experiencias de la persona en relación con el objeto de la actitud y de la información sobre el objeto proveniente del entorno de la persona, como por ejemplo la familia, docentes, pares, organizaciones en las que participan y los medios de comunicación.

El tipo de información sobre la que se forman las actitudes puede ser de tres tipos:

○ El componente *cognitivo* se relaciona con las ideas y creencias sobre el objeto en cuanto al juicio que le merece, positivo o negativo. Por ejemplo: “la vida universitaria es muy estimulante”.

○ El componente *afectivo* expresa las emociones que origina el objeto de actitud. Por ejemplo: “estoy feliz con mis primeros pasos en la universidad.”

○ El componente *conductual* manifiesta la experiencia previa que se ha vivido con el objeto y las conductas que se pusieron en juego en esa relación. Por ejemplo: “en mis primeras clases de la universidad encontré compañerismo y solidaridad”

Cuando un objeto de actitud ha sido evaluado, se relaciona directamente al conocimiento acerca de ese objeto; y por lo tanto influye sobre las reacciones que provoca y las relaciones que se establecen con él. Por este motivo cumple dos funciones importantes:

○ Aportan eficacia en el tratamiento del objeto a partir del conocimiento y evaluación del mismo, ya sea de manera positiva o negativa.

○ Aportan eficacia en la expresión del yo, en cuanto a la posibilidad de manifestar sus valores, opiniones y convicciones, que permiten afirmar su propia identidad.

Para considerar las actitudes significativas en el mundo del trabajo analizaremos en particular la confianza, la implicación, el compromiso y la satisfacción laboral.

• **Confianza**

Desde el punto de vista psicológico, la confianza es la expectativa que tiene el sujeto acerca de otras personas y sobre el sistema social. Las personas experimentan incertidumbre en cuanto a los motivos, las intenciones y las acciones futuras de las cuales depende, esa falta de certeza da lugar a la percepción de un estado de vulnerabilidad o de riesgo.

Por otra parte, quienes analizan la confianza desde la perspectiva de la conducta sostienen las personas están motivadas a realizar elecciones racionales y eficientes, maximizando las ganancias esperadas y minimizando las probables pérdidas. Pero no sólo la racionalidad determina la confianza, los comportamientos de las personas se desarrollan en una red de relaciones y la confianza se sostiene o se debilita de acuerdo a como orienten sus conductas hacia los otros.

Finalmente, desde la mirada psicosocial, se considera que la confianza constituye una relación entre el grado de propensión a confiar que tiene la persona que confía, la situación en la que se establece o no la confianza y la experiencia previa de la persona con los otros involucrados en la situación.

Siguiendo a Alcover de la Hera (2004) “[...] se puede definir la confianza como un estado psicológico que implica expectativas positivas acerca de las intenciones, los motivos o las conductas de otros respecto a uno mismo en situaciones que entrañan riesgo.”

• **Implicación laboral**

El concepto de implicación laboral comprende tres aspectos, ellos son: el grado en que la persona se identifica con su trabajo y, por lo tanto, el lugar que el trabajo ocupa en su vida; el grado en el que los resultados que logra en el trabajo influye en la valoración de sí mismo y la medida en que la persona considera a su trabajo como un deber.

Es una actitud predominantemente cognitiva porque está basada en lo que el trabajador piensa con respecto de su trabajo, con la identificación que tienen con la ocupación o profesión que desarrolla. Sin embargo, si las condiciones de trabajo no son buenas o se le presentan obstáculos, no va a encontrar satisfacción.

Las diferentes investigaciones realizadas encontraron que hay mayor implicación en las personas que tienen una alta autoestima y su motivación es interna; que obtienen buenos resultados de su trabajo; son capaces de resolver situaciones; ponen en juego y están vinculadas afectivamente con la organización.

La implicación en el trabajo es un antecedente a otras actitudes relacionadas con el trabajo, como el compromiso y la satisfacción laboral.

• **Compromiso en el trabajo**

Se trata de un impulso o fuerza que orienta a la persona para actuar en dirección a determinados objetivos. Es el grado de lealtad de una persona con distintas facetas del trabajo: con el valor del trabajo en sí, con la carrera laboral, con el trabajo actual, con la organización en la cual se trabaja, con el colectivo de trabajadores o sindicato.

Se distinguen tres tipos de compromiso de acuerdo a los factores que lo originan:

○ *El deseo*: el trabajador quiere permanecer en su trabajo o en la organización a los que está vinculado emocionalmente.

○ *La necesidad*: el trabajador evalúa las inversiones que hizo en la organización en especial la antigüedad que tiene, las energías

volcadas en la tarea, entre otras; considera los costos de cambiar y actúa de manera de asegurar la permanencia.

○ *El deber*: por las normas incorporadas en el proceso de socialización el trabajador se siente obligado a mantener la lealtad hacia la organización. Está relacionado con el contrato psicológico que vincula a la organización con el trabajador.

• **Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral ha sido definida como “*[...] un estado interno que es expresado por la evaluación afectiva y/o cognitiva de las experiencias de trabajo de manera favorable o desfavorable.*” (Alcover de la Hera, 2004). El trabajador se encuentra satisfecho o insatisfecho con su trabajo en general o con distintas facetas de su trabajo.

Esas distintas facetas que influyen en la satisfacción del trabajador pueden estar relacionados con:

- Las personas involucradas en el contexto de trabajo: compañeros de trabajo, supervisores, subordinados, responsables de las políticas, el sujeto mismo.
- Las situaciones que se experimentan en el trabajo: las condiciones, las retribuciones, la seguridad, las oportunidades de promoción, etc.

Teniendo en cuenta estos factores se puede decir que la satisfacción laboral es un indicador importante de cómo se desarrolla la vida organizacional. Además, puede tener efectos sobre el rendimiento, la predisposición a realizar tareas extra rol, menor ausentismo, rotación y conductas agresivas y mayor bienestar psicológico, aunque no es una causa suficiente para producirlos, ya que hay otros factores también influyen.

4. FUNCIONES PSICOSOCIALES DEL TRABAJO

Como vimos a lo largo de este capítulo el sujeto desarrolla su propio significado del trabajo, ateniéndose a normas y valores y pone en juego diferentes actitudes en relación con el trabajo, a su vez la persona es influenciada por sus experiencias de trabajo que cumple las siguientes funciones psicosociales:

Integrativa o significativa, da sentido a la vida y así aporta a la realización personal, recordamos que Freud decía que "*el trabajo incorpora sólidamente al individuo a una parte de la realidad de la comunidad humana*".

Proporciona estatus y prestigio social, la sociedad valora el progreso y la promoción en el trabajo. Cada cultura otorga prestigio a diferentes ocupaciones o profesiones, por ejemplo en la cultura occidental el trabajo intelectual es más valorado que el trabajo manual.

Es fuente de identidad personal, como vimos en el Capítulo II la identidad laboral y la identidad individual se nutren recíprocamente. Las personas se reconocen a sí mismas y se presentan ante los otros desde su rol de trabajador

Función económica, la retribución por el trabajo realizado constituye un aporte para lograr la supervivencia y acceder al consumo de bienes y servicios.

Oportunidades para la interacción y contactos sociales que enriquecen la vida extra laboral. El trabajo, aun el más individual, se desarrolla en relación con compañeros, jefes, subordinados, clientes, proveedores, etc., con algunos de ellos se establecen vínculos más permanente y de distinto grado de intimidad.

Estructuración del tiempo, el tiempo cotidiano se organiza alrededor de la actividad laboral. Hay un tiempo para el trabajo y otro para el no trabajo, en la jornada, en la semana y en el año. También el ciclo vital está marcado por el trabajo, hay etapas para formarse, otras para trabajar y otras para retirarse del trabajo.

Actividad obligatoria, proporciona un marco de referencia que orienta al sujeto en relación con una actividad a ser desarrollada de manera regular, con un propósito que es a la vez individual y social, a través de la cual cumple con su deber hacia la sociedad.

Desarrollo de habilidades y destrezas, el sujeto puede reforzar sus propias habilidades y adquirir nuevas que se mejoran con la práctica.

Tiene un importante papel socializador, el contexto de trabajo, a través de los diferentes agentes socializadores transmite normas, valores, creencias y expectativas sociales.

Proporciona poder y control sobre los objetos, la información y los procesos de trabajo, también sobre otras personas.

Brinda comodidad, de acuerdo a las condiciones físicas del entorno, los horarios, etc.

Las funciones psicosociales del trabajo tienen una influencia positiva en la vida de las personas cuando el trabajo se desarrolla en circunstancias que garantizan el respeto a los derechos de los trabajadores. Cuando esto no sucede y las condiciones de trabajo son inadecuadas para la dignidad del trabajador esas funciones psicosociales dejan de tener un impacto beneficioso y, por el contrario, tiene resultados perniciosos en el nivel psicosocial.

5. EL TRABAJO Y OTROS ÁMBITOS DE LA VIDA

Una de las funciones psicosociales del trabajo es ser fuente de identidad de las personas, pero hay otros ámbitos de la vida que aportan a la identidad, ellos son el tiempo libre y la familia. Entre estos diferentes ámbitos se establecen relaciones que pueden facilitar o poner obstáculos en la vida de las personas.

• Tiempo libre

Es necesario diferenciar al tiempo libre del ocio. El ocio es un ideal previo a la revolución industrial, supone un estado libre de la necesidad de trabajar y una oportunidad para la creatividad y era privativo de las clases altas.

El tiempo libre surge con el industrialismo y se define como tiempo libre de trabajo, es el fragmento de tiempo en que el trabajador se re-crea para el trabajo.

Es el conjunto de actividades que el individuo desarrolla fuera de su contexto laboral y tiene las siguientes características:

- Excluye las funciones de mantenimiento esenciales: dormir, alimentarse, higienizarse, atender a la salud, trasladarse, etc.

- Incluye un elemento de preferencia, la elección de las actividades es personal y tienen un valor y significado subjetivo.

- Responde a metas personales, satisface necesidades individuales que no se relacionan con una compensación económica.

El tiempo vital está fragmentado según las horas del día, los días de la semana, las semanas del año y entre esos fragmentos se establecen diferentes tipos de relaciones:

- Permeabilidad: las actividades de un ámbito pasan al otro, tareas que se realizan en el tiempo libre o actividades recreativos en el tiempo de trabajo.

- Compensación: las actividades del tiempo libre brindan la satisfacción que no se encuentra en el tiempo de trabajo.
- Generalización: el tiempo libre es una extensión del tiempo de trabajo, se realizan las mismas actividades.
- Segmentación: se constata una independencia psicológica entre ambos tiempos.

Algunas organizaciones tienden a ocupar el tiempo libre de los trabajadores a través de diferentes estrategias:

- Propuestas de formación laboral mediante soporte electrónico, se le da al trabajador la “libertad” para ejecutar la propuesta en horario de trabajo o fuera del horario de trabajo. El tiempo libre se transforma en tiempo de formación según los requerimientos de la organización.

- Propuestas recreativas, la organización propone e incentiva actividades como fiestas, ferias, deportes con la participación de los trabajadores y sus familias, son momentos de participación colectiva mediante la cual la organización forma a los trabajadores.

• **Familia y trabajo**

En el Capítulo II hemos visto las relaciones clásicas de poder entre los géneros, con un dominio masculino que ocupa los espacios extra familiares y una subordinación femenina dedicada a la familia, esta relación abarca tanto el ámbito laboral como el familiar.

A partir de la segunda mitad del Siglo XX ha habido un importante aumento de la fuerza de trabajo femenina por lo cual las relaciones clásicas varón-mujer entran en crisis y dan lugar a conflictos por las exigencias de compatibilizar los roles familiares con los roles laborales.

En las parejas de doble ingreso, es decir cuando ambos trabajan, los conflictos pueden surgir como consecuencia de las

exigencias de realizar las tareas domésticas, la restricción de la vida social, posibles competencias entre ambos, presiones sociales, necesidades de movilidad laboral, etc.

Por otra parte, la dificultad por mantener separados ambas esferas de la vida hacen que haya un contagio de las experiencias estresantes que se sufren en uno o en otro ámbito por mecanismos de:

- *Generalización*: el individuo arrastra la experiencia estresante de un ámbito al otro.

- *Traspaso*: la experiencia estresante afecta al estado de ánimo del resto de la familia.

Algunas organizaciones disponen de políticas que facilitan el equilibrio entre el trabajo y la familia con flexibilidad de horarios, servicios de asistencia en tareas domésticas, permisos laborales para atender determinados eventos familiares. En el ámbito laboral estas medidas contribuyen a la baja del nivel de ausentismo, el incremento de productividad y el logro de la motivación y compromiso por parte del trabajador.

BIBLIOGRAFIA CAPÍTULO III

Alcover de la Hera Carlos y otros (2004) Introducción a la Psicología del Trabajo. Mc Graw Hill, Madrid.

Peiró, José M. y Prieto, Fernando (editores) (1996) Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II. Editorial Síntesis, Madrid.

Pratesi, Ana (2011) Fundamentos de Psicología del Trabajo. Resistencia, IdEAS,

Schvarstein, Leonardo y Luis Leopold. (comps.) (2005) Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario. Buenos Aires, Paidos.

IV. EL SUJETO Y LA ORGANIZACIÓN

El sujeto como ser social nace, crece y se desarrolla en el marco de organizaciones en las que interacciona con otros y en cuyo ámbito satisface necesidades materiales, psicológicas y sociales, podemos citar algunas como la escuela, el club, los ámbitos de trabajo.

En este apartado nos acercaremos inicialmente al estudio de las organizaciones, considerándolas sistemas sociales complejos que poseen un objetivo, una visión y un propósito. En ellas, sujetos y grupos construyen una red de relaciones que dinamizan su funcionamiento, a través de una constante lucha de fuerzas, intereses e intencionalidades que son, al mismo tiempo, influidas por acciones de intercambio con el medio que las rodea (Etkin, 2000) En segunda instancia abordaremos fenómenos particulares que se despliegan en esta relación individuo-organización, como la socialización laboral, la formación del contrato psicológico y el clima organizacional

1. LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA COMPLEJO

Para comprender los fenómenos organizacionales, es necesario proponer inicialmente una definición de organización. En tal sentido, podemos definir a la organización como un

sistema socio-técnico con fines específicos, destinado a satisfacer necesidades de sus miembros y del medio que la rodea, operando mediante un sistema de autoridad basado en la diferenciación de responsabilidades y a partir de la interacción dinámica de los grupos existentes en su interior.

Esta característica de sistema complejo, atribuida por la existencia de una estructura, procesos y relaciones, puede ser entendida a partir de un análisis propuesto por Etkin (2000). Este autor interpreta la organización entendiendo que:

- *Es un sistema abierto*

Realiza intercambios con el medio en el que se encuentra, se adapta en forma activa, asimila los cambios y negocia constantemente mantener sus esquemas de funcionamiento, por ejemplo intercambia con una red de proveedores, con agentes del gobierno, con redes vecinales, cámaras empresariales, con un cuerpo de profesionales y en ese intercambio aparecen nuevas demandas, conocimientos que alteran su funcionamiento.

- *Contiene subsistemas*

En su interior existen unidades, áreas o sectores, no sólo como división de recursos y tareas, sino también como grupos con sus modos de pensar y estrategias diferentes, que también mantienen relaciones con actores externos en un contexto específico: con proveedores, clientes, competidores, usuarios, otras oficinas. Cada una de estas áreas busca tener mayor grado de autonomía y lucha por una parte creciente de los recursos - el presupuesto- para alcanzar posicionarse en el gobierno de la organización.

- *Presencia de múltiples propósitos*

Existen decisiones internas que orientan su rumbo - por ejemplo como optimizar la producción en una empresa de productos frescos -, pero al mismo tiempo debe darse respuestas a problemas

de adaptación y supervivencia en un ambiente incierto y agresivo- la presión de la competencia en el mercado-, y atender las diferentes y cambiantes demandas de sus individuos y grupos.

○ *Influencia de diversos factores*

En toda organización existe un orden establecido, un existente que regula las interacciones y busca mantenerse a través de la negación al cambio, pero también sufre de la presencia e influencia simultánea y no siempre armónica de factores políticos, culturales, sociales y económicos que atraviesan la estructura. A este proceso se lo denomina atravesamiento o transversalidad institucional de las organizaciones.

○ *La existencia de una estructura*

Los diferentes subsistemas se articulan entre sí con el fin de coordinar las actividades y lograr los objetivos de la organización. También debe responder al contexto y sus transformaciones y a la presión de los grupos internos que la componen.

○ *La coexistencia de diferentes órdenes*

La organización es a la vez un espacio social donde se expresan las necesidades e interacciones humanas, y un espacio técnico que responde a las exigencias de la producción o el servicio. Un espacio donde se busca una integración equilibrada entre procesos racionales en la toma de decisiones y los aspectos emocionales que surgen de la interacción entre sus miembros. Existe un proceso integración, que incluye (como también brechas o desajustes, entre los objetivos o normas de producción y los procesos sociales y culturales.

○ *La existencia de un contexto de significación*

Los integrantes de la organización comparten expectativas, interpretan los hechos cotidianos en una forma congruente, aunque no idéntica, de acuerdo a las divergencias entre los grupos de interés.

En las comunicaciones cotidianas encontramos premisas que operan en el nivel de lo implícito y no se discuten, símbolos y signos que son parte del mundo que se da por sentado en la organización.

2. LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

El funcionamiento de la organización, se apoya en un esquema formal de jerarquías, funciones, actividades y distribución de recursos entre los sectores y grupos que la componen. Para hacer referencia a este esquema recurrimos al concepto de estructura.

"La estructura es un reflejo de la forma en que la organización se propone lograr sus objetivos, los criterios con que se dividen las tareas (por producto, lugar, proceso), define los responsables, los alcances de sus decisiones (sus competencias) y los recursos asignados a las unidades o sectores. Es una división pero también una articulación. El esquema define los modos de conexión (la autoridad, las redes de comunicación, los controles) entre las funciones de individuos, grupos y sectores." (Etkin, 2000)

La estructura refleja el diseño de actividades, funciona como una guía que debe ajustarse constantemente a la realidad cotidiana para que sea eficaz. Con el tiempo, el diseño se revisa para incorporar las prácticas cotidianas que son reconocidas y aceptadas como necesarias para el funcionamiento. De acuerdo a la situación de la organización en determinado momento, puede presentar dos tipos de estructuras: estabilizadora o innovadora.

La estructura estabilizadora permite absorber y compensar las fluctuaciones menores en el funcionamiento de la organización, como las que derivan de crisis locales y transitorias. Por ejemplo: a causa de una ola de frío el ministerio de educación de una provincia decide suspender las clases durante una semana e instruye a los docentes para que planifiquen las actividades a fin de recuperar los contenidos.

La estructura innovadora, cuando se aleja del equilibrio, incorpora los cambios y transforman los modos de relación entre los participantes. Por ejemplo: una fábrica incorpora una tecnología nueva en la producción, para lo cual debe capacitar a sus trabajadores y designar nuevos responsables de la actividad.

Una organización adopta una estructura de funcionamiento entre muchas posibles, en el siguiente esquema se presenta un ejemplo de una estructura básica de funciones de con división por departamentos y direcciones.



3. IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

La identidad de una organización está definida por todo rasgo que permita distinguirla como singular y diferente de las demás, todo aquello que si desaparece afecta decisivamente a la organización, por eso se la define como un aspecto invariante. Cuando los rasgos que la distinguen son alterados o se transforman surge una nueva organización.

Podemos diferenciar dos niveles de la identidad: esquema y construcción.

La identidad esquema es la que la organización comparte con todas las otras organizaciones que pertenecen a su misma rama de actividad.

La identidad construcción es la surge y se elabora en el interior de la organización, son los rasgos que le dan le da singularidad en el medio.

Por ejemplo: como empresas financieras todos los bancos comparten determinadas características que hacen a su identidad esquema, cada banco se distinguirá de los otros por rasgos específicos que tienen que ver con los clientes a los que se dirige, el tipo de servicios que ofrece, la localización, etc., que determinan su identidad construcción.

Según Etkin y Schvarstein (2000) para definir la identidad de una organización se toman en consideración distintas dimensiones, algunas de ellas son:

- Tiempo: antigüedad que lleva operando en el medio
- Tamaño: cantidad de personas que la integran, cantidad de sucursales.
- Localización: donde está ubicada, en qué contexto.
- Materialidad o intangibilidad: del producto o servicio que elabora.
- Organizaciones e instituciones con las que se relaciona.

- Influencia de la actividad de la organización sobre el entorno
- Necesidades que satisface.

Se considera que un rasgo es constituyente de la identidad de la organización cuando:

- Si se modifica, transforma la organización.
- Permanece inalterado frente a perturbaciones del contexto.
- Existen formas de preservarlo.
- Está presente en las decisiones de la organización.

Por ejemplo: Una fábrica textil radicada en una localidad pequeña ocupa a 200 trabajadores entre obreros y empleados, por este motivo la empresa goza de prestigio y relaciones fluidas con la comunidad. A partir de un cambio tecnológico su planta de personal se reduce en un 40% y se debilita la posición de la empresa en la localidad. Esta transformación modifica dos rasgos importantes: el tamaño de la organización y la relación con su entorno, es decir que se ha modificado su identidad.

4. CULTURA ORGANIZACIONAL

Otro de los aspectos a partir del cual puede comprenderse el funcionamiento de la organización es su cultura. Cuando hablamos de cultura organizacional nos referimos al conjunto de conocimientos, creencias, normas y valores que tienen, construyen y comparten los integrantes de una organización en sus relaciones cotidianas. Es un marco de referencia compartido entre los integrantes que indica la forma de pensar, tomar decisiones y actuar ante situaciones concretas.

Esta se nutre de las grandes instituciones que rigen el comportamiento de la comunidad en la que se encuentra inmersa la organización, es decir en toda organización se entrecruzan

conocimientos y creencias acerca de la educación, el trabajo, la salud, la familia, la justicia.

La cultura organizacional puede manifestarse explícita o implícitamente. De modo explícito se expresan los conocimientos y tecnologías que comparten los integrantes de la organización: modos y formas de hacer las cosas. Por ejemplo, en una oficina pública las formas de armar expedientes, generar procedimientos, establecer plazos; en una planta de producción, el preparado de la materia prima, formas de utilizar herramientas, tiempo asignado al descanso.

En lo implícito o no manifiesto encontraremos las imágenes, las representaciones compartidas, los mitos y leyendas. Por ejemplo, es común encontrar en las empresas familiares imágenes de sus fundadores, primeros directivos o pergaminos contenido la historia y el esfuerzo de sus iniciadores, esto tiene influencia simbólica sobre sus miembros.

La cultura no es externa a los participantes, no es impuesta desde afuera, es una construcción colectiva. Los contenidos de la cultura son compartidos por los miembros de una organización a través del aprendizaje social y de los procesos de socialización. Todo nuevo integrante estará llamado a comprender o internalizar los códigos y pautas de relación existentes. La cultura se construye en la interacción cotidiana y desde allí influye en los comportamientos.

Entre las principales características de la cultura se pueden señalar que: se construyen colectivamente; poseen fuerte carga emocional; tiene anclaje en bases históricas; es dinámica y reviste fuerte carácter simbólico

La cultura como construcción colectiva provoca una serie de consecuencias en el comportamiento de los miembros de la organización: contribuyen al manejo de incertidumbres colectivas y por lo tanto a crear un orden social; colabora en la creación de identidad y compromiso colectivo y fomenta la tendencia a valorar lo propio.

Como señala Alcover de la Hera. (2004), la cultura organizacional regula las actividades cotidianas y las relaciones entre los miembros, al mismo tiempo determina elementos como la ética organizacional, es decir los principios que guían las decisiones y los comportamientos de los directivos respecto a su carácter justo, legítimo, honesto, de respeto a los derechos fundamentales de las personas, etc., y la responsabilidad social, la obligación de las organizaciones de tomar decisiones y emprender acciones que tengan en cuenta los impactos sociales y ambientales de sus actividades. Del grado en que las organizaciones se comporten con ética y con responsabilidad social dependerá en buena medida el aumento o la disminución de las desigualdades o de la exclusión social en un mundo globalizado.

5. SOCIALIZACIÓN LABORAL

En la Unidad 2 hablamos de la socialización como ese proceso de inclusión en sectores del mundo social que no concluye nunca en la vida de un individuo. Gran parte de la socialización tanto primaria como secundaria está orientada al mundo trabajo y a este proceso se lo denomina socialización laboral.

• Componentes de la Socialización Laboral

Existen distintos estudios sobre socialización laboral, de todos ellos es posible extraer cuáles son los elementos comunes que se contemplan, los que pueden considerarse componentes de ese proceso, ellos son:

Agentes que intervienen de manera activa transmitiendo conocimientos, imponiendo normas sociales y culturales, entre esos agentes se encuentra el mismo sujeto.

Dado que la propia persona realiza una adaptación activa al mundo del trabajo se produce una dinámica de individuación, es decir se va construyendo la propia subjetividad.

Los conocimientos y habilidades que el sujeto adquiere dependerán de la naturaleza y especificidad de las tareas.

Uno de los logros de este proceso es la adquisición del rol laboral, el cual va a estar sometido a ajustes dinámicos y cambiantes ya que tendrá estrecha relación con la experiencia, los valores, las competencias, el desarrollo profesional, etc.

El momento y el contexto en que se realiza la socialización nos permite diferenciar entre: socialización “para” y “en” el trabajo.

○ *Socialización para el trabajo:* se da fundamentalmente durante la socialización primaria y está referida a las normas y valores que le son transmitidos al niño en su entorno familiar, también en las instituciones educativas de la infancia en los inicios de la socialización secundaria.

○ *Socialización en el trabajo:* se produce cuando el sujeto ya ingresó al mundo del trabajo y se puede producir tanto en contextos organizacionales como en contextos no organizacionales, este último es el caso de sujetos que trabajan por cuenta propia, desarrollando una profesión liberal, etc.

Este concepto de socialización laboral no siempre ha sido el mismo; veamos.

● **Evolución del concepto de socialización laboral**

Los estudios sobre socialización laboral han estado centrados en la socialización en organizaciones, por lo tanto se encuentran continuas referencias a la relación entre el trabajador y la organización. La concepción de socialización laboral ha ido variando a lo largo del tiempo.

En la década de 1960 se lo consideraba un proceso de aprendizaje de las reglas y conductas con las cuales el trabajador debía adecuarse a la organización que dirigía y controlaba este aprendizaje, a este concepto se lo denomina *integración coercitiva*.

En los años de 1970 el concepto es el de *tratamiento de personas* y se centraba en el diseño de tácticas de socialización durante distintas fases en función de los resultados esperados.

Luego, hacia 1980 surge la concepción de asimilación interactiva con la cual comienza a correrse el centro de interés de la organización hacia el individuo y la adquisición de valores, conocimientos y conductas para la asimilación del rol laboral.

En la década de 1990 se considera la socialización como *adquisición proactiva* que le da importancia a las tácticas del individuo en cuanto a búsqueda y evaluación de la información y la innovación de rol.

• **Etapas de la socialización laboral**

Todo proceso de socialización ocurre a lo largo del tiempo, constituyendo una serie de acontecimientos críticos que podrían ser agrupados en etapas o episodios discretos. Para el caso de la socialización laboral distintos investigadores han identificado tres etapas: **a) Anticipatoria, b) Encuentro y c) Cambio y adquisición de rol.**

a) Etapa anticipatoria: Se trata de la preparación de las personas para incorporarse al trabajo, esta preparación puede ser funcional o disfuncional o inadecuada. Intervienen en esta etapa el mismo sujeto, su familia, sus amigos, las distintas instancias educativas y las empresas.

Es el momento en que se da una elección vocacional que estará orientada por valores intrínsecos o extrínsecos, según se priorice la satisfacción dada por el mismo trabajo o las recompensas que se deriven de él como dinero, prestigio, etc. Se van formando las expectativas laborales, tratando de ajustar entre las propias

necesidades y capacidades y las oportunidades del mercado. Implica dónde se busca, cómo se busca, cuánto se busca, qué se busca la conducta se orienta a establecer contactos, presentarse a entrevistas, etc.

b) Etapa de encuentro: Esta etapa abarca desde el ingreso y durante el primer año, es cuando el ingresante conoce las características del trabajo y el contexto e intenta convertirse en miembro de la organización. En este momento se produce el shock de realidad, cuando se confirman o no las expectativas con las que el sujeto llegó y este ajuste tiene consecuencias importantes para el proceso.

Las actividades centrales son:

— El aprendizaje de las tareas, con los conocimientos, habilidades y procedimientos que estas requieran.

— La clarificación de rol, se reduce la ambigüedad que surge de las diferentes expectativas y demandas, tanto del trabajador como de la organización.

— El establecimiento de relaciones, los vínculos entre las personas que facilitan el desempeño y se dan en un nivel formal e informal.

c) Cambio y adquisición de rol: En esta etapa se producen los cambios más estables, se da el ajuste a la cultura organizacional. El trabajador adquiere la capacidad de resolver conflictos y presentar una identidad que dé cuenta de la importancia de su presencia en la organización.

Se produce la transición entre la situación de recién llegado y ser miembro pleno de la organización, este status se expresa a través de promociones, mayor salario, información confidencial, etc.

○ *Socialización laboral en contextos no organizacionales.*

Cuando el trabajador no se desempeña como miembro de una organización hablamos de *socialización ocupacional*, que involucra a trabajadores autónomos, profesionales liberales, artistas, prestadores de servicios, vendedores, etc.

En estas situaciones no hay tácticas formales de socialización y la característica principal de este proceso es la desestructuración situacional ya que es el mismo trabajador quien pone las reglas con respecto a horarios, temporalidad, control de la tarea, etc.

Es decir que el principal agente socializador es el trabajador mismo, también pueden intervenir organizaciones como los colegios profesionales, sindicatos, asociaciones, uniones de artesanos, etc., según el caso.

6. CONTRATO PSICOLÓGICO

Anteriormente hicimos referencia a que los sujetos se socializan y desarrollan laboralmente en organizaciones, en este vínculo se manifiestan expectativas y necesidades explícitas o implícitas acerca de lo que cada uno debe dar o recibir en la relación laboral.

El encuentro entre trabajador y organización en el marco de las relaciones laborales no solo da lugar a la firma de un contrato formal, sino que también se establece un contrato psicológico que puede ser explícito o no, en el que se reflejan las expectativas mutuas: qué espera el trabajador de la organización: salario, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de proyección y autorrealización) y qué espera la organización del trabajador: rendimiento, lealtad, compromiso.

En la formación del contrato psicológico intervienen factores tanto organizacionales y sociales ya que se basan en los mensajes que transmite la propia organización e informaciones que provienen de otros compañeros, superiores, etc., y factores individuales, las características del aprendizaje, predisposiciones o actitudes que influyen sobre la comprensión e interpretación de esos mensajes.

Según Alcover de la Hera, et al. (2004) el incumplimiento del contrato psicológico tiene consecuencias sobre la identificación, la motivación, el compromiso, la confianza en la organización, el nivel de conflictividad de las relaciones laborales, la satisfacción laboral, el ausentismo y las intenciones de abandonar la organización en la que se trabaja.

La ruptura del contrato psicológico se da por la percepción de una de las partes de que la otra ha fallado en el adecuado cumplimiento de sus obligaciones. Este incumplimiento puede deberse a causas externas, a malentendidos entre ambas partes o la violación explícita del contrato por una de las partes.

El contrato psicológico se apoya en la reciprocidad, es un aspecto crítico para la integración de la persona en la organización, para la satisfacción de sus necesidades y para su salud mental.

7. CLIMA ORGANIZACIONAL

A lo largo de este capítulo resaltamos que el funcionamiento de las organizaciones se encuentra atravesado por tensiones, contradicciones y posiciones de los sujetos que interaccionan en ella cotidianamente. Estas situaciones se dan como consecuencia de las diferencias de significado que las personas otorgan a las situaciones y a los estímulos ante los que se encuentran.

El concepto de clima laboral surge entonces, a partir del estudio de los factores que constituyen el ambiente en los contextos laborales y que son percibidos de manera consciente por las personas que trabajan en ellos.

- Evolución del concepto de Clima Organizacional
Los primeros estudios sobre clima, los realizó Kurt Lewin

hacia la tercera década del siglo XX y se orientaban a representar procesos de interacción entre los miembros de un grupo como parte de un contexto o medio social más amplio. Es decir el clima es una construcción con base en el sentido que las personas otorgan a las experiencias y conductas propias o de terceros que se llevan a cabo en lo cotidiano. Estos aportes se construyeron a partir de la escuela alemana de la Gestalt que vimos en el Capítulo I.

A partir de estos antecedentes, en los años sesenta otros investigadores centraron su interés en el análisis del papel que juegan los directivos como productores y responsables del clima en el cual las personas llevan a cabo sus tareas, el modo en que lo hacen, el grado en que resultan competentes en su ejecución y su capacidad para que las acciones que llevan a cabo tengan resultados positivos. De esta manera, se podía trabajar con los directivos para que manejaran, comprendieran y potenciaran determinados climas y se lograra con ello en el funcionamiento y el logro de los objetivos organizacionales.

En la actualidad está vigente la siguiente definición de clima organizacional, *“el cual está constituido por las percepciones compartidas de los miembros, las políticas, las prácticas y los procedimientos, tanto formales como informales propios de la organización, y que representa un concepto global indicativo tanto de las metas organizacionales como de los medios apropiados para alcanzarlas”* (Alcover de la Hera, 2004)

- Tipos de clima

A partir de la definición anterior y, teniendo en cuenta los estudios e investigaciones que se realizan en las organizaciones para medirlo, podemos diferenciar tres tipos diferentes de clima: psicológico, agregado y colectivo

- El clima psicológico se define como las percepciones individuales acerca de las características del ambiente o contexto laboral en el que las personas desarrollan sus actividades. La medición

de este clima se obtiene a partir de respuestas individuales, obtenida habitualmente por medio de un cuestionario. Este clima psicológico presenta relaciones significativas con las actitudes hacia el trabajo, la motivación, el rendimiento de los sujetos.

○ El clima agregado se deduce de comprender que no puede darse la existencia de un clima en un sistema social sin el acuerdo entre los miembros que forman parte de él. Los estudios sobre clima agregado, buscan identificar un grado de consenso o acuerdo en el conjunto de las percepciones individuales de los miembros, acerca de una determinada característica del contexto laboral.

○ Para definir la existencia de clima colectivo los estudios se orientan a reconocer grupos o miembros que presentan percepciones similares del ambiente o para quienes las situaciones tienen un significado común. Estos grupos de miembros constituyen los climas colectivos.

- Componentes del Clima Organizacional

Cuando hablamos de los componentes del clima organizacional, nos referimos a los aspectos que determinan el modo en que los miembros perciben el contexto o ambiente, entre los principales aspectos se encuentran:

- Autonomía y libertad personal en el trabajo o que no se cuente con una supervisión estrecha.
- Cohesión en las relaciones entre los miembros, sociabilidad e intimidad, incluyendo situaciones de cooperación o de conflicto.
- Confianza en las figuras de liderazgo; sensibilidad de la dirección y apertura hacia las personas.
- Presión, incluye a los puestos con sobrecarga de trabajo, estándares de trabajo y orientación hacia las personas o hacia el rendimiento y la productividad.
- Apoyo de la organización a sus miembros, distancia

psicológica de los líderes, facilitación del trabajo y tipo de influencia jerárquica.

- Reconocimiento a través de sistemas de recompensas, mecanismos de reconocimiento y de retroalimentación y oportunidades para crecer y avanzar en el trabajo.
- Imparcialidad que implica objetividad con justicia en los sistemas de recompensas y claridad en los sistemas de promoción.
- Innovación, posibilidades de introducir novedades, presencia de desafíos y riesgos, orientación hacia el futuro y el cambio.

BIBLIOGRAFIA CAPÍTULO IV

Alcover de la Hera, Carlos María (2004) Introducción a la Psicología del Trabajo. Editorial Mc Graw Hill. Madrid

Etkin, Jorge y Schvarstein, Leonardo (2000) Identidad de las Organizaciones. Invariancia y cambio. Ediciones Paidós. Buenos Aires

Etkin, Jorge (2000) Política, Gerencia y Gobierno de las Organizaciones: Acuerdos, dualidades y divergencias. Ediciones Prentice Hall. Buenos Aires

Peiró, José María y Fernando Prieto (editores) (1996) Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II. Madrid: Editorial Síntesis

Pratesi, Ana (2011) Fundamentos de Psicología del Trabajo. Resistencia, IdEAS.

V. EL SUJETO Y EL GRUPO DE TRABAJO

Cuando proponíamos algunos conceptos para aproximarnos al conocimiento de las organizaciones, hicimos referencia a los grupos humanos como motor de las mismas y como uno de los aspectos centrales en el proceso de socialización laboral. Los grupos son instancias presentes en los distintos momentos de la socialización como son la familia de la socialización primaria, los grupos de pares de la socialización secundaria, los equipos de trabajo, etc. Por lo tanto, se hace necesario introducirnos en el estudio de los grupos humanos, tema que ha sido investigado profusamente por la psicología social y por la sociología.

1. CONCEPTO DE GRUPO

El término “grupo” se utiliza de manera frecuente en la vida cotidiana de todos nosotros y con él designamos a un conjunto de personas, a una entidad colectiva.

Esta idea está impregnada con un alto valor positivo que indica la fuerza, la potencia, la capacidad de acción del agrupamiento que es significativamente mayor que la fuerza, la potencia y la capacidad de acción del individuo.

Este mismo sentido se expresa a través de la metáfora del cuerpo y sus miembros, el todo pierde capacidades con la falta de uno de sus miembros, el miembro aislado del cuerpo es inútil, la misma relación que se establece entre el grupo y sus integrantes, sus miembros.

- Definiciones psicosociales de grupo

Desde la psicología social se han dado numerosas definiciones, veamos algunas de ellas:

a) Pluralidad de personas que interaccionan una con otra, en un contexto dado, más de lo que interaccionan con cualquier otra persona.

b) Una unidad que consiste de un número plural de organismos que tienen una percepción colectiva de su unidad y que tienen el poder de actuar, o están actuando, de un modo unitario hacia el ambiente.

c) Dos o más personas constituyen un grupo psicológico si han establecido el mismo objeto modelo [el líder] o los mismos ideales en su superyo, o ambos y, en consecuencia, se han identificado unos con otros.

En las tres definiciones anteriores podemos identificar algunos elementos comunes:

— El par pluralidad – unidad

— Lo colectivo ya sea como percepción de conjunto, como objetivos comunes o como modelo compartido

— El contexto o ambiente sobre el que el grupo actúa y que actúa sobre el grupo.

Destacamos la conceptualización integral de Enrique Pichón Rivière, quien fue uno de los representantes fundantes de la Psicología Social en Latinoamérica; radicado en la Argentina, realizó reflexiones a partir de la práctica psicoanalítica que le permitieron establecer un marco referencial para el estudio de los individuos, grupos e instituciones insertas en una vida cotidiana históricamente determinada.

"Un grupo es un conjunto restringido de personas, que actúan en un tiempo y espacio determinado, reconociéndose mutuamente en la realización de una tarea que constituye su finalidad e interactuando a través de mecanismos de asunción y adjudicación de roles." (Pichon Riviere, 2002)

2. PROCESOS GRUPALES

La génesis, la conformación y la actividad de los grupos implican el desarrollo de distintos procesos, en esta sección nos abocamos a dos de ellos: la constitución de un grupo y el ingreso de un individuo a un grupo.

2.1.

PASAJE DEL COLECTIVO AL GRUPO

Un colectivo o conjunto de individuos no es en sí mismo un grupo, para que lo podamos considerar grupo ese conjunto debe desarrollar las siguientes características:

- que los componentes del colectivo se definan como miembros del grupo, es decir que se perciban a sí mismos como miembros de un grupo.
- que compartan las creencias grupales, determinadas ideas, valores y normas están en la base de la constitución del grupo.
- que exista algún grado de actividad coordinada, tanto para lograr metas extrínsecas como cumplir una tarea, cuanto intrínsecas como el mantenimiento del grupo.
- que cumpla con la función de integración social, el establecimiento de vínculos entre personas, esta integración puede ser:
 - Ambiental, esta integración se produce por razones de vecindad, de convivencia
 - Conductual, entre los miembros hay una dependencia mutua

para alcanzar objetivos o para satisfacer necesidades.

— Afectiva, se comparten sentimientos, los miembros sienten una atracción hacia el grupo, hacia el líder u objetivos grupales.

2.2.

SOCIALIZACIÓN GRUPAL

Los grupos son ámbitos de socialización de los individuos, mediante la socialización grupal el individuo adquiere conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para cumplir determinado rol a la vez que se expone al clima y las normas del grupo, mientras que el grupo se acomoda al ingreso y permanencia del nuevo miembro.

En general hay superposiciones entre la socialización organizacional y la socialización en el grupo de trabajo dentro de la organización. También en este proceso, como en la socialización laboral, se pueden diferenciar momentos en las cuales va cambiando la relación entre el individuo y el grupo, el grupo cumple la función de integración del miembros, el individuo cumple la función de adaptación al grupo y en la interacción entre individuo y grupo se producen instancias de evaluación y compromiso.

Peiró y Prieto (1996) describen las distintas fases de la interacción entre grupo e individuo:

1º- En la fase de investigación el grupo hace el reclutamiento del nuevo integrante considerado miembro prospectivo, se pautan los criterios de entrada y el individuo trata de conocer los modos de actuar del grupo y las exigencias hacia él para lograr el reconocimiento como miembro, cuando esto sucede el nuevo miembro comienza a tener parte limitada en la toma de decisiones.

2º- Durante la fase de socialización el grupo trata de cambiar y maximizar los aportes del nuevo miembro para los objetivos grupales, el individuo trata de cambiar al grupo para lograr mayores beneficios o satisfacer necesidades personales, termina cuando hay

una aceptación mutua y el individuo se convierte en miembro de pleno derecho.

3º- En la fase de mantenimiento se produce una negociación con respecto a las relaciones entre el individuo y el grupo, de acuerdo al nivel de divergencias el individuo puede convertirse en miembro activo e involucrado o en miembro marginal.

4º- La fase de resocialización se produce cuando hay un descenso en los niveles de confianza y se intenta un nuevo proceso de negociación, si en este intento no se logra restablecer la confianza se produce la salida del individuo del grupo.

5º- Cuando el individuo abandona el grupo comienza la fase de reminiscencia, el recuerdo del miembro que ya no está pasa a formar parte de la tradición histórica del grupo, y el individuo apela a las experiencias obtenidas en su paso por el grupo, sean estas positivas o negativas.

3. ROLES

Señalamos anteriormente que en todo proceso de socialización hay una adquisición de rol, a continuación desarrollamos este concepto. Se denomina rol social al papel que un individuo juega en un grupo u organización y está formado por un conjunto de funciones, normas, comportamientos y derechos que han sido definidos social y culturalmente como lo que es esperable de una persona en determinada posición.

Cuando se estudian los roles que los individuos desempeñan en el seno de un grupo, encontramos que pueden estar orientados a un nivel operativo, a un nivel socio afectivo o a un nivel individual:

a) Nivel operativo

Aquí se ubican los roles relativos a la tarea, tienen que ver con la coordinación de los esfuerzos del grupo en pos de los objetivos;

estos roles pueden ser el de director, el que propone ideas, el crítico, el informador, el secretario, etc.

b) Nivel socio-afectivo

Son los roles que están referidos al mantenimiento del grupo, sostener la moral, resolver conflictos, asegurar la expresión y la seguridad. Son los roles de estimulador, mediador, protector.

c) Nivel individual

Son roles que se ejercen no como miembros de un grupo, sino que están orientados a la satisfacción de necesidades individuales, y van en contra de la productividad y el clima. Son los papeles de dominador, dependiente, buscador de prestigio, el que relata.

3.1.

ROL LABORAL

La organización del trabajo hacia el interior de las organizaciones implica que las personas que la componen desempeñen o adopten un papel en la estructura. Según Alcover de la Hera et. al (2004), el rol laboral puede definirse como el patrón o el conjunto de conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición (administrativo, analista, auxiliar administrativo), se basa en el conjunto de expectativas que tienen su origen tanto en las personas que se relacionan o se ven afectadas por esas conductas y decisiones, como por el propio ocupante y cuya función es prever, coordinar y facilitar la interacción social, facilitando las relaciones interpersonales.

• Conductas de rol

Las organizaciones como contextos laborales se constituyen a partir de un sistema complejo de roles, este sistema permite la continuidad de la organización a lo largo del tiempo con independencia de las personas que ocasionalmente forman parte

de ella o cumplan dichos roles. Es decir, el funcionamiento está determinado por la medida en que se cumpla con las expectativas, actitudes, hábitos y conductas demandadas por los otros para el desempeño un rol. Cuando una persona actúa en un contexto laboral lo hace desempeñando un rol que no necesariamente ha sido definido por ella. De esta manera la conducta de rol refiere a los actos recurrentes de una persona, que se encuentran interrelacionados debidamente con las actividades de otras personas y el desarrollo de esos actos hacen al logro de los objetivos organizacionales propuestos (Alcover et al., 2004)

4. LIDERAZGO

Anteriormente señalamos la importancia del cumplimiento de roles y las relaciones que se establecen en torno al cumplimiento de los mismos en la estructura organizacional. Concretamente hacíamos referencia a que las personas que trabajan en una organización colaboren y contribuyan con su esfuerzo al logro de los resultados. En este sistema la supervisión, la dirección y el ejercicio del liderazgo cobran especial relevancia ya que representan procesos de influencia social.

De esta manera podemos definir el liderazgo como una relación de influencia entre los líderes y los seguidores, para el cumplimiento de mutuos propósitos. El liderazgo implica mucho más que la tradicional concepción de dirección y control basada en la jerarquía y el poder otorgado por una posición, en los contextos laborales actuales se requiere un liderazgo que posea una capacidad de influir a través de la persuasión, del ejemplo, de la capacidad de generar y compartir una visión.

El líder no se constituye como tal, simplemente por el hecho de que ostente un título u ocupe una posición, el liderazgo debe

entenderse como un proceso que emerge de la interacción de las características del líder, de los seguidores y de la situación.

- **Relación entre líderes y seguidores**

La definición de liderazgo que propusimos incluye elementos y componentes básicos que enumeramos:

- a) Larelación se basa en la influencia:*

- La relación de influencia se da en las dos direcciones, de líderes a seguidores y viceversa.
 - Las conductas de influencia no son coercitivas.

- b) Líderes y seguidores son los actores en esa relación:*

- Los seguidores son activos, no se limitan a obedecer al líder.
 - La relación es desigual, ya que los patrones de influencia son desiguales, el líder ejerce mayor influencia en los seguidores que la que ejercen los seguidores sobre el líder.

- c) Líderes y seguidores persiguen cambios reales:*

- Ambos desean y tienen propósitos de producir determinados cambios.
 - Persiguen cambios reales, es decir, sustantivos y transformacionales.

- d) Líderes y seguidores desarrollan propósitos mutuos:*

- La mutualidad de los propósitos no está inducida por métodos coercitivos.
 - Los propósitos mutuos se convierten en propósitos comunes

- **Tipos de liderazgo**

A lo largo del siglo XX se desarrollaron diversos estudios y enfoques orientados a determinar las características, virtudes y capacidades de un líder, el rol de liderazgo y su eficacia. Algunos

estudios definen al liderazgo como un conjunto de actos y conductas, como una forma de persuasión, como una relación de poder, como un producto de las percepciones y atribuciones de los seguidores, como la manifestación de valores y pautas culturales, entre otras atribuciones. Sin embargo, en las últimas décadas las investigaciones estuvieron centradas en los modelos más actuales como son el liderazgo transformacional y transaccional.

○ *Liderazgo Transformacional*

El liderazgo transformacional, agrupa a su vez diversas teorías entre las cuales se destaca la que se ocupa del liderazgo carismático. Quién ejerza este tipo de liderazgo motiva a los seguidores para hacer mucho más de lo dispuesto inicialmente, creando un contexto de trabajo caracterizado por expectativas y desafíos que habitualmente permiten alcanzar un elevado rendimiento. El enfoque que se adecua al modelo transformacional es el de liderazgo carismático; el líder carismático propone una visión de situaciones deseables proyectando estratégicamente, busca nuevas alternativas y oportunidades, motiva al cambio orientando a sus seguidores y genera condiciones de adaptación al cambio.

El líder transformacional se caracteriza entonces por:

— articular problemas que aparecen en un contexto determinado y ofrecer una visión sumamente atractiva y sugerente de cómo debería ser la nueva situación, la cual se encuentra estrechamente vinculada con los propósitos tanto del líder como de los seguidores

— reformular los problemas de modo que las soluciones propuestas resulten congruentes con los valores de los seguidores y con la visión que les transmite,

— motivar a sus seguidores para que desempeñen un papel activo que propicie los cambios y ofreciéndoles modelos para mejorar el comportamiento,

— desarrollar en los seguidores un elevado sentido moral, apelando a grandes valores e ideales (justicia, libertad, igualdad, etc.).

así como a la consecución de cambios que traigan consigo avances y mejoras.

- *Liderazgo Transaccional*

Este modelo se apoya en los intercambios rutinarios con sus seguidores, a partir de los cuales se definen sistemas de castigo y recompensas para alcanzar los objetivos. Entre líderes seguidores se establece un contrato racional y calculador, en el cual el líder ofrece recompensas económicas, prestigio, algún tipo de beneficio o poder futuros, etc., a cambio de la aceptación, el sometimiento y el trabajo o el esfuerzo de los seguidores. Este líder espera a que se den desviaciones o se cometan errores para aplicar acciones correctivas o sanciones.

5. CLIMA GRUPAL

Cuando hablamos de clima grupal nos referimos al ambiente social que resulta de la combinación de factores externos: procedimientos establecidos, recursos, herramientas, condiciones físicas del espacio de trabajo, y de factores internos: relación entre los miembros, cohesión, formas de percibir y modos de resolución de los conflictos, y que afectan la vida de un grupo. El clima resultante puede ser positivo o negativo, lo que a su vez determina si los conflictos en el grupo son productivos cuando estimulan el consenso, producen ideas, aumentan la cohesión, o son destructivos cuando dispersa la toma de decisiones, dificulta interacciones y comunicación, incrementa la competencia.

De esta manera podemos distinguir dos tipos de clima: el cooperativo y el competitivo

CLIMA COOPERATIVO:

Surge cuando los miembros posicionan a los fines del grupo antes que sus objetivos personales. La acción grupal se dinamiza a partir de las distintas opiniones, participaciones, las propuestas y proyectos se presentan en un tono cordial y en el marco de respeto mutuo. Las interacciones y comunicación entre los miembros son pertinentes y orientadas a la tarea.

CLIMA COMPETITIVO:

Se desarrolla cuando los fines individuales se posicionan sobre los grupales. La desconfianza y sentimientos de amenaza dificultan la toma de decisiones, estas se vuelven ineficaces. Se reduce la dinámica de la comunicación.

6. TOMA DE DECISIONES EN GRUPO

Según Blanchet y Trognon (1996), la forma de trabajo de un grupo, el logro de sus objetivos y las decisiones tomadas para alcanzarlos dependen de diversos factores, entre ellos el tamaño y la cohesión del grupo:

- **El tamaño del grupo**

Muchos investigadores intentaron establecer a través de sus estudios el tamaño ideal de un grupo, que permita alcanzar resultados satisfactorios a sus miembros. En tal sentido, es importante destacar que la relación grupo-resultado depende del tipo de tarea que este realice. En aquellas tareas que proponen elaboración e intercambio de conocimientos entre los miembros, puede estimarse como tamaño ideal el número de hasta trece [13] miembros incluido quién ocupe la posición de líder. Cuando hablamos de un ideal, hablamos de un

tamaño grupal que permita aumentar la reserva de conocimiento del grupo, que no se dispersen y reduzcan las participaciones de los miembros; que favorezca la diferenciación e implicación de los miembros y que estimule el consenso.

• **La cohesión**

Cuando nos referimos a la cohesión, aludimos al conjunto de procesos que permiten mantener la unidad del grupo, es la resultante de los esfuerzos de cada uno de los miembros para mantener y mantenerse en el grupo. La cohesión permite que se incrementen fenómenos como:

- Las interacciones positivas entre los miembros, aquellas que son cooperativas, amigables.
- El grado de influencia del grupo entre sus miembros.
- La eficacia del grupo en la realización de sus fines
- El nivel de satisfacción general de sus miembros
- La moral del grupo
- El sentimiento de seguridad en sus miembros

7. TRABAJO EN GRUPO Y EFECTIVIDAD GRUPAL

Según Peiró y Prieto (1996), el trabajo grupal refiere a la actividad colectiva realizada para el logro de los objetivos definidos, desarrollada de forma cooperativa y coordinada que ofrece un resultado grupal. En este proceso deben distinguirse dos elementos.

— La tarea prescrita a realizarse y las condiciones, procesos y estándares de calidad a alcanzar, es decir elementos referidos al objetivo del grupo.

— La ejecución real de la tarea, los procesos o mecanismo utilizados por los miembros para alcanzar los objetivos. Implica a las

actividades concretas que realizan los integrantes.

La efectividad o productividad establece una relación entre el desempeño y los resultados obtenidos. Se define como el grado de ajuste conseguido por el grupo en cuanto a las prescripciones de la tarea y las actividades que conlleva y los resultados que se logran.

Un concepto relacionado es el de eficiencia, que se logra cuando el grupo logra el mismo resultado con menor costo en cuanto a recursos: dinero, tiempo, esfuerzo, etc.

La eficacia del grupo está bajo la influencia de la organización en la que se desarrolla la tarea, la organización puede facilitar la ejecución a través del sistema de información, que indica la evolución y adecuación de las actividades, del sistema de formación, que capacita a los miembros para la realización de actividades específicas, y del sistema de recompensas, que gratifica a los grupos y a los miembros de acuerdo a la productividad.

BIBLIOGRAFIA CAPÍTULO V

Alcover de la Hera, Carlos María (2004) Introducción a la Psicología del Trabajo. Editorial Mc Graw Hill. Madrid

Blanchet, Alain y Alain Trognon (1994) La Psicología de los Grupos. Madrid: Biblioteca Nueva. Capítulos

Maisonneuve, Jean (1998) La dinámica de los grupos. Buenos Aires: Nueva Visión

Peiró José María y Fernando Prieto (1996) Tratado de Psicología del Trabajo. Madrid: Síntesis Psicológica

Pichon-Riviere Enrique (1985) El proceso grupal. Del psicoanálisis a la psicología social. Buenos Aires: Nueva Visión.

GRUPO DE INVESTIGACIÓN
TRABAJO, SOCIEDAD Y SUBJETIVIDAD
AÑO 2016

ISBN 978-997-42-0155-3



9 789874 201553