

Calidad de la experiencia laboral. Estudio de las significaciones y valoración del trabajar, el clima y contexto organizacional requeridos.

Ferrari, Liliana Edith.

Cita:

Ferrari, Liliana Edith (2005). *Calidad de la experiencia laboral. Estudio de las significaciones y valoración del trabajar, el clima y contexto organizacional requeridos. XII Jornadas de Investigación y Primer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-051/171>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ewYf/9x0>

CALIDAD DE LA EXPERIENCIA LABORAL. ESTUDIO DE LAS SIGNIFICACIONES Y VALORACIÓN DEL TRABAJAR, EL CLIMA Y CONTEXTO ORGANIZACIONAL REQUERIDOS.

Liliana Edith Ferrari
Instituto de Investigaciones Facultad de Psicología UBA.
Universidad Autónoma de Barcelona

Resumen

La centralidad del trabajo en las sociedades contemporáneas se sustenta en una doble premisa, social y personal, sin embargo, cambios profundos en el mundo del trabajo y en la experiencia y las relaciones laborales se han operado a lo largo de los dos últimos decenios, de la mano de la globalización económica, la innovación tecnológica, la flexibilización regulatoria del empleo y los nuevos modelos de organización laboral, dando lugar a un mundo post-keynesiano y post-fordista. Estos cambios afectan al significado del trabajo y, por tanto, a la lógica de la orientación y la inserción laborales, cuanto a la función organizacional que cumplen instituciones y empresas estableciendo relaciones y acciones sociales específicas, normas de relación y de producción. Como línea de investigación integrada al Proyecto internacional SEJ2004-06680/Psic: Nuevo significado del trabajo en el subempleo. Implicaciones psicosociales, políticas y de género, se presentan resultados relativos a: Valoraciones y significaciones del trabajar en relación a otras esferas de la vida, del clima de trabajo, de la organización en la que se aspira a trabajar, provenientes de comparación de muestras de Buenos Aires, Barcelona, Puebla y Porto Alegre, atendiendo a variables de género, edad, situación ocupacional.

Palabras Clave

Trabajo-significaciones-valores-organizaciones

Abstract

LABOUR EXPERIENCE'S QUALITY. STUDY OF THE SIGNIFICANCES AND VALUATION OF THE LABOUR PROCESS, THE ORGANIZATIONAL CONTEXT AND CLIMATE NEEDED

The centrality of work in contemporary societies is sustained in a double premise, social and personal, nevertheless, deep changes in labour world and in labour experience and relationships have occurred along the last two decades, hand in hand with economic globalization, technological innovation, employment's regulative flexibilization and new labour organization models, giving place to a post-Keynesian and post-fordist world. These changes concern the meaning of work and, therefore, labour orientation and insertion's logic; they also affect the organizational functions that are fulfilled by institutions and companies by establishing specific relations, social actions and new relationship and production's rules. As an investigation line integrated in the international Project SEJ2004-06680/Psic: The new meaning of work in the underemployment. Psycho- social, political and gender implications, this paper presents results related to: Valuations and significances of work connected to other spheres of the life, work's atmosphere, the organization one aspires to be employed in. It is based on the comparison of samples from Buenos Aires, Barcelona, Puebla and Porto Alegre, focussed in gender, age, occupational situation variables.

Key words

Work significances values organizations

Introducción

La importancia social del trabajo, desde una perspectiva sociológica, hace a la articulación que se produce entre relaciones sociales y acciones productivas, como a la conformación normas y dinámicas de organización específicas. Los efectos contemporáneos de estas normas y modos organizacionales no han sido menores ni intra institucionales, consolidar y universalizar la moderna sociedad salarial, contiene la historia efectiva de la construcción del ámbito de las relaciones de trabajo por la vía de estilos compartidos para conducir a la búsqueda de resultados deseados y advertir- evitar los no deseados; de productos y servicios de valor simbólico social y del conjunto de competencias específicas para el desarrollo de la actividad que son reconocidas materialmente como compensaciones. De allí que estas normas aparezcan consentidas, buscadas, aceptadas y establecidas en contratos de diferente nivel y perspectiva para los distintos grupos e individuos, y que contengan como reverso simultáneo el potencial de antagonismo y enfrentamiento propio de las asimetrías e incumplimientos de su práctica en lo cotidiano de las relaciones laborales. La importancia personal del trabajo, nos remite a una segunda perspectiva -psicosocial e individual- la del bienestar psicológico, la inclusión social y la calidad de vida (Stoetzel, 1983, Warr, 1987). Trabajar o no poder trabajar, se experimenta en una sociedad trabajocéntrica (Blanch, Ribas, 2003a) como una problemática personal y relacional. De otra forma y en términos históricos, el conocimiento disciplinar de la sociología y la psicología social del trabajo, dirigido hacia las prácticas laborales ha resultado, por una parte, en una serie de aprovechamientos estratégico eficientistas, y por otra, en una en una serie discontinua de análisis orientados a evidenciar, tanto el enlace entre trabajo y explotación - las condiciones objetivas- como el vínculo entre producción y emancipación - las realizaciones subjetivas (Ferrari, 2003).

Tendencias presentes en las nuevas relaciones laborales

Explorar las metamorfosis sociolaborales contemporáneas incluyendo la calidad de vida del productor, su perspectiva y valoración, su experiencia local y situada de la actividad y las organizaciones en que la realiza, hace lugar a la experiencia del contexto, y su redefinición de significados, valores, actitudes, aspiraciones, expectativas, proyectos y compromisos laborales. El presente de las relaciones laborales explorado por Millward y Brewerton (2000) es caracterizado como:

- Sin seguridad
- Escenario de empleo flexible y ambiguo. Flexibilidad numérica y temporal de los trabajadores periféricos.
- Carrera profesional "dirigida" por el propio individuo.
- Recompensa por el rendimiento y los resultados preestablecidos, y no por el tiempo y el esfuerzo empleados.
- Actitudes puramente transaccionales; mentalidad marcada por una relación "esto por aquello".
- Escasa confianza y mucho cinismo, poca inversión mutua.
- Escasez y erosión del modelo empleo, aumento de formas de trabajo desnormalizadas.

La insegurización descrita también por Bauman (1998) obliga al despliegue de estrategias de afrontamiento para sobrellevar las formas puramente mercantiles del trabajar, que son las que se le ofrecen, combinadas con los niveles de compromiso y confianza propios de la ciudadanía organizacional que son las

que se exigen, obviando su contrapartida: la negociación de la calidad de vida laboral (Peiró, 1996)

Objetivos:

El estudio pretende explorar los significados y valoraciones del trabajo y la actividad del trabajar, así como las expectativas y preferencias relativas a la organización en la que se aspira trabajar y el clima social de la misma. (Disponibilidad para el empleo y orientación)

Metodología:

Muestra total: 675 casos. Género: 39% masculino, 61% femenino. Edad: 20-29 años: 60,5%, 30-45 años: 24,9%, 45-55 años: 14,6%. Situación ocupacional: Empleados: 297 Subempleados: 92, Desempleados: 116, Estudiantes: 170 Submuestras por ciudad de origen, Barcelona: 137, Buenos aires: 178, Porto Alegre: 210, Puebla: 150.

Hipótesis: los cambios sociolaborales en curso conllevan un cambio cualitativo y mensurable en el significado, valoración y disponibilidad hacia el trabajo, evaluable mediante instrumentos estandarizados y herramientas cualitativas, especialmente en los ambientes sociales y generacionales afectados por el empleo precario.

Instrumentos: En esta primera fase y para la muestra descrita se han administrado: 1. Cuestionario con ocho espacios de variable, de ítems estructurados con escala de puntuación continua.

Campos de variable analizados en esta exposición:

- Centralidad Absoluta y relativa del trabajar como valor vs. otras áreas de la vida;
- Valoración del trabajo y situación ocupacional;
- Esperanza en el futuro laboral personal vs. Futuro laboral del país;
- Situación laboral vs percepción de la Calidad de Vida y Autoestima Personal;
- Valoración del trabajo y ciudad de origen;
- Percepción y valoración de las organizaciones en las que se aspira a trabajar;
- Percepción y valoración del clima organizacional.

Exposición de resultados y tendencias

1.1. La valoración del Trabajo en relación a las otras áreas de la vida personal y social, ocupa el quinto lugar, luego de la familia, la salud, la educación, la amistad -sin diferencias significativas por sexo, edad, ciudad. Estudios anteriores – Mow, 1987-1991 Blanch i Ribas 1990- lo ubicaban en posición tercera. Pese a esta pérdida de posición relativa resulta contrastable que el trabajo resulte más valorado que el dinero para toda la muestra (diferencia del 21%) Valores Promedio: Familia: 9,39, Salud: 9,19; Educación: 9,12; Amistad: 8,58; Trabajo: 8,50; Ocio: 8,04; Dinero: 7,71; Vida Social: 7,47; Política: 5,44, Religión: 5,21.

1.2. La valoración del Trabajo es significativamente menor para aquellos individuos que están en situación de subempleo, mientras se mantiene en valores semejantes y superiores para empleados estables, desempleados y estudiantes puros. (Aplicado Anova one way: sig. 0,13 y Test post Hoc: sig.0,22 para significatividad) Lo que requiere profundizar cómo afecta la condición del subempleo y su carácter precarizado a la valoración del trabajar.

1.3. La relación entre la expectativa de futuro laboral del país y futuro laboral personal (cociente), proporciona las siguientes tendencias, para el total de la muestra:

- La confianza en el propio futuro laboral es superior a la confianza en el futuro laboral del país independientemente de la situación ocupacional. Lo que pone de relieve la creencia en el proyecto individualista frente al horizonte colectivo.
- Pero los desempleados (0,87) y luego los estudiantes (0,84) tienden a un cociente de equilibrio, mientras los empleados (0,77) y subempleados (0,78) acentúan la tendencia general.
- En la relación situación ocupacional actual - calidad de vida y autoestima personal se registran diferencias entre estudiantes y desempleados por una parte, y empleados y subempleados por otra. La percepción presente de la calidad de vida y de la

autoestima personal es peor en estudiantes y desempleados que en empleados y subempleados. Test de Kruskal Wallis sobre autoestima y calidad de vida, indica diferencias significativas entre esos subgrupos.

- Las dos últimas observaciones remiten, por una parte a los aspectos actuales y potencialmente patológicos del desempleo, y por otra a la potencialmente baja capacidad de inclusión-realización que puede tener a futuro -estudiantes- la actividad de trabajar.

1.4. Valoración del trabajo y ciudad de origen: las puntuaciones del ítem no son homogéneas entre los subgrupos mencionados, (aplicando Anova Oneway, nivel de significación: ,0), hay diferencias significativas en la puntuación del valor trabajo entre Barcelona y el resto de las ciudades. Se relativizan, en el caso de Buenos Aires, según el tipo de test post hoc elegido (Tukey vs. Tamhane). Con promedios altos relativos y DS extremos se ubican Puebla (M: 8,93 - DS: 1,25) Porto Alegre (M: 8,74 - DS: 1,93): mientras que Buenos Aires (M: 8,50 - DS: 1,70) y Barcelona (M: 7,88 - DS: 1,63) puntúan con menor valor el trabajo y DS consistentes.

2.1. Del conjunto de factores que fueron estimados como prioritarios al trabajar en una organización observamos:

- El Interés de la tarea a desarrollar (M:8,78 - DS: 1,48)
- Estabilidad en el empleo (M:8,69 - DS 1,73)
- Salud y seguridad (higiene, riesgos, accidentes) (M: 8,69 -DS: 1,65)
- Compatibilidad de la vida laboral con la privada y familiar (M:8,51 - DS:1,82)
- Tiempo de trabajo (horarios, turnos, ritmos, descanso) (M:8,52 - DS:1,59)
- Responsabilidades exigidas por el puesto ocupado (M:8,51 - DS:1,59)
- Retribución económica (M: 8,48 - DS: 1,79)
- Organización del trabajo (M: 8,38 - DS:1,57)

2.2. Los factores menos estimados y con mayor heterogeneidad (DS) resultaron:

- La utilidad social de la función/tarea (M: 7,79 - DS:2,03)
- La variedad de tareas a desarrollar(M:7,66 - DS: 2,00)
- El prestigio social del puesto.(M: 6,82 - DS:2,47)

2.3. Hay diferencias significativas en la percepción y expectativas entre hombres y mujeres, hacia la organización:

- La extensión horaria (el tiempo), la carga de tareas, la organización del trabajo, y las ocasiones para desarrollar las habilidades son más valoradas por las mujeres que por varones.

2.4. La valoración de la responsabilidad en el trabajo y la utilidad social del mismo aumenta significativamente por grupo de edad. El grupo mayor de 45 años es el que más importancia asigna a estos componentes.

3.1. Los resultados más relevantes del clima social de las organizaciones:

- Lo priorizado en forma significativa es en primer lugar el respeto del propio trabajo por los colegas, luego el apoyo entre iguales y el compañerismo, variables todas referidas al modelo relacional horizontal. (base solidaria participativa horizontal)
- La importancia de la participación en las decisiones de la empresa es la más baja, por lo que cabe profundizar sobre el tipo de distribución de autoridad de las organizaciones y la oportunidad real que tiene la autonomía de decisiones de realizarse en dichos contextos.

3.2. No se registran diferencias significativas por educación, sexo, edad, estudios en la estimación del clima social, manteniéndose la homogeneidad de la valoración para estos factores. Al analizar la situación por situación ocupacional, se observa que los promedios de los desempleados son significativamente más bajos al estimar los componentes del clima social de la organización, lo que debería profundizarse en términos de su posición periférica en la misma y su menor integración y participación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcover, C.M. (2002). *El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*. Málaga: Aljibe.
- Bauman, Z. (1998). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa. 2000.
- Beck, U. (1999). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. (2002). *La Sociedad del Riesgo Global*. Madrid: Siglo XXI.
- Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Blanch, J.M. (2003a) Trabajar en la modernidad industrial. In J. M. Blanch (Coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos*. (págs. 13-148). Barcelona: Editorial UOC.
- Blanch, J.M. (2003 a). Trabajar en la sociedad informacional. In J. M. Blanch (Coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales. Desafíos* (págs. 11-197). Barcelona: Editorial UOC.
- Castells, M.(2000). *La Era de la Información. Vol.1 La Sociedad Red*. Madrid: Alianza.
- Ferrari, L. (2003) *Resención a Teoría de las Relaciones laborales* Blanch i Ribas, Josep. *Athenea Digital N* 4*. <http://antalya.uab.es/athenea/num4/rblanch.htm>
- Gorz, A. (1988). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema. 1995.
- Gorz, A. (1997). *Misericordias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires.: Paidós. 1998.
- Inglehart, R. (1997). *Modernization and Postmodernization*. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, R., Basáñez, M. & Moreno, A. (1998). *Human Values and Beliefs*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Jahoda, M. (1982). *Empleo y Desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid. Morata. 1987.
- Millward y Brewerton, (1999) *Contractors and their Psychological Contracts* o *British Journal of Management*, September 1999, vol. 10. London: Blackwell Publishing
- MOW. International Research Group. (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- MOW. International Research Group.(1991). *The meaning of work*. European Work and Organisation Psychologist. I (2/3) (número monográfico).
- New York Times (1996). *The Downsizing of America*. New York. Times Books – Random House.
- Offe, K. (1998). *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza
- Rappaport, J. (1977). *Community Psychology: Values, Research and Action*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Rousseau, D.M. & Schalk, R. (eds). (2000). *Psychological Contracts in employment. Cross-cultural perspectives*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Salanova, M., Gracia, F.J. & Peiró, J.M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. In Peiró, J.M.& Prieto, F. (eds.).(1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. 2. Aspectos psicosociales del trabajo*. (35-63). Madrid: Síntesis.
- Sennett, R.(1998). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama. 2000.
- Stoetzel, J. (1983). *Qué pensamos los europeos*. Madrid: Mapfre.
- Warr, P.B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford, UK. Oxford University Press.