

IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2012.

Valores y perspectivas, muestra de trabajadores del sector público.

Galeano, Patricia Silvia, Alonso, Horacio Jorge
y Dominguez, Daniel Alberto.

Cita:

Galeano, Patricia Silvia, Alonso, Horacio Jorge y Dominguez, Daniel Alberto (2012). *Valores y perspectivas, muestra de trabajadores del sector público*. IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-072/394>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/emcu/Apo>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

VALORES Y PERSPECTIVAS, MUESTRA DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO

Galeano, Patricia Silvia - Alonso, Horacio Jorge - Dominguez, Daniel Alberto

Universidad Nacional de La Plata

Universidad Católica de La Plata

Resumen

Las expectativas y valores encontrados en el grupo de Asistentes de Minoridad a través de las diversas técnicas aplicadas reflejan las necesidades de participación en las decisiones y reconocimiento de su actividad. Sus valores, la búsqueda del mejoramiento de las relaciones interpersonales, respeto y solidaridad, también tolerancia y bienestar general.

Palabras Clave

Valores, expectativas, psicología, trabajo.

Abstract

VALUES AND PERSPECTIVES, PUBLIC EMPLOYEES' ASSESSMENT

Expectations and values found in the Under-18s Assistants' group through various techniques applied, reflect the needs of being involved in decisions and recognition for their activity. Their values, the pursuit of improving interpersonal relationships, respect, solidarity and also tolerance and general well-being.

Key Words

values, expectations, psychology, job.

Introducción

Esta investigación se suma a otras realizadas con anterioridad por el grupo de autores sobre factor humano y organizaciones, se centra en particular en el impacto subjetivo de las condiciones de trabajo en trabajadores del ámbito público, específicamente asistentes de minoridad.

El foco de interés esta dirigido hacia la exploración de los valores laborales extrínsecos e intrínsecos de un grupo de trabajadores del ámbito público provincial.

A través del trabajo las personas se expresan, se relacionan con sus semejantes y con los objetos, encuentran un lugar en la vida y se definen en función de lo que hacen. Por ello la importancia de explorar los valores existentes, que permiten sostener las prácticas organizacionales.

Dichas prácticas propugnan modos de hacer y de ser a los trabajadores, instrumentados a través de técnicas de gestión de los recursos humanos, creando las condiciones materiales de producción de subjetividad.

Tratamos de conocer como el trabajo, en función de su organización e inscripto en un conjunto de técnicas instituídas, expresa en su significación las expectativas o metas de los trabajadores.

Naturaleza metodologica

Diseño de investigación: Estudio de campo con objetivo específico exploratorio-descriptivo. Recolección y elaboración de datos mediante metodología cuali-cuantitativa.

Naturaleza temporal

Evaluación de corte trasversal, estudio sincrónico.

OBJETIVOS: Se investigaron los valores motivacionales del grupo, sus metas vinculadas al ambiente de trabajo, que relación guardan con dichas metas y la forma de gestión de los recursos humanos.

MUESTRA: es no probabilística, e incluye a 30 personas, de la misma región geográfica (Provincia de Bs. As.).

TECNICAS UTILIZADAS: Se utilizaron los siguientes recursos técnicos: Cuestionario sobre Apreciación de la Calidad de Vida Laboral. Escala de Valores de Schwartz. Cuestionario de Bienestar Psicológico.

Descripción de los instrumentos que se utilizaron:

Cuestionario estructurado sobre Calidad de Vida Laboral auto administrado: (estructurado sobre factores motivacionales y ambientales). Consta de afirmaciones referidas a diversos aspectos de la experiencia laboral cotidiana, considerados factores motivacionales e higiénicos o ambientales. Se trata de indagar y estimar cuantitativamente la autopercepción de la vivencia laboral.

Escala de Valores de S. Schwartz : consta de dos escalas auto evaluables por los sujetos vinculadas a valores con base motivacional. Tratamos de apreciar la cualificación de los valores y vincularla a la actividad (Dominguez y Cols. 2010)

Cuestionario de Bienestar Psicológico. Escala de trece afirmaciones con respuestas acotadas referidas a cuatro dimensiones: Aceptación-Control, Autonomía, Vínculos y Proyectos. Queríamos apreciar la incidencia de la actividad en otras áreas personales.

Conceptualizaciones

Para el psicoanálisis el trabajo no es una actividad cualquiera, sino un modo o técnica vital que hace posible la relación entre los hombres y

su inserción en la sociedad, es por ello que la capacidad de trabajar es una condición de salud y un indicador de adultez (Freud S. 1930).

La importancia del trabajo se deriva de su función mediadora entre la economía psíquica y la social, tanto para los que poseen un empleo como para los privados de él. Puede ser fuente de satisfacción de motivaciones diversas y promotor de creatividad, como también generador de ansiedad (Freud S. 1920).

Es así que la organización del trabajo funciona como un dispositivo de producción de subjetividad, entendida ésta como modos de sentir, pensar y hacer a partir de una vivencia subjetiva que es colectiva.

Las organizaciones difieren en los modos de gestionar sus recursos humanos, a veces permite originar reglas del oficio o consensos basadas en relaciones de confianza y cooperación; en tanto otras opera degradando la subjetividad y las relaciones interpersonales, generando miedo y poniendo en marcha estrategias defensivas (p. e. Bauman Z. 2004, sobre todo capítulo III).

Una característica del trabajo en el sector terciario es la producción de dos tipos de ansiedad: la relativa a la degradación del equilibrio psicoafectivo, y del funcionamiento mental. Su producción está asociada a la aplicación de técnicas de discriminación y competencia que intoxican las relaciones laborales, la ruptura de las relaciones psicoafectivas espontáneas con los compañeros de trabajo, o la implicación forzada en las relaciones de violencia y agresividad. En cuanto a la ansiedad que genera la degradación del funcionamiento mental, es producto de restricciones comportamentales que la organización del trabajo y la realización de la tarea prescribe, donde el trabajador termina en la autorrepresión del pensamiento, la imaginación y sus movimientos (Dejours C. 1992).

Desde una perspectiva que considere los cambios socioculturales que dieron paso a la llamada condición posmoderna, que entre otros aspectos, expresa el predominio de formas y prácticas sociales de control, donde la violencia laboral toma el sentido ya no solo en relación a la dinámica del ejercicio del poder sino como una técnica necesaria que banaliza la injusticia, el abuso y el maltrato (entre otros Bauman 2004).

En nuestro país desembarca un nuevo modelo de organización y gestión, que se implementó primero con la privatización de los entes autárquicos y luego en los organismos públicos a través de la implementación de políticas y prácticas denominadas de "modernización del estado". Son bien conocidas las consecuencias negativas en la esfera social y del trabajo de la implementación de dicho modelo: precarización, exclusión, inestabilidad, inequidad, desigualdad, desintegración del lazo social.

Los Valores son conceptos o creencias correspondientes a intenciones o comportamientos que, trascendiendo las situaciones concretas, sirven de guía para la selección o evaluación de comportamientos y acontecimientos priorizados en función de su importancia relativa. Son elementos mediadores en los procesos motivacionales, la representación cognitiva en forma de Valores hace que las necesidades se transformen en metas. (Schwartz S. 1990).

Los valores humanos son motivadores de conducta, ya que la creencia o evaluación cognitiva que se realiza se basa en aspectos deseables para la persona.

La valoración laboral intrínseca está referida a los aspectos característicos de la propia actividad, motivadores por sí mismos y que caen dentro del control del sujeto. La valoración laboral extrínseca viene provocada por recompensas o estímulos cuyo control dependen de eventos externos (Herzberg 1959).

La valoración que las personas realizan de su tarea y del ambiente de trabajo, permite apreciar su implicación y compromiso con la actividad como también la satisfacción de necesidades.

- Los factores psicológicos determinan el grado de satisfacción o bienestar, como respuesta individual o social ante el conjunto de situaciones de la vida, desde la perspectiva de las necesidades, aspiraciones y logros de cada persona.

- Las aspiraciones y expectativas dependen de la valoración que las personas hacen de sus capacidades, del ambiente psicosocial donde se desenvuelven, y de sus principales motivaciones.

Todos estos aspectos construyen una autopoiesis que facilitan, o dificultan la comprensión del entorno y la actividad laboral (Escalada R. 2008).

Resultados y hallazgos

Los Valores con base motivacional que fueron valorados con mayor puntaje por el grupo entrevistado son:

1) Universalismo – benevolencia – seguridad.

Universalismo: es el entendimiento, la apreciación, la tolerancia y la protección. Su propósito es lograr el bienestar de todas las personas y de la naturaleza en general.

Benevolencia: preservación y acrecentamiento del bienestar de las personas con quienes se está en contacto frecuente.

Seguridad: protección, armonía y estabilidad de la sociedad, de las relaciones y de la identidad.

2) Los considerados menos importantes, por tal subvaluados: poder – estímulo – tradición.

Poder: estatus social y prestigio, control o dominio sobre la gente y sobre los recursos.

Estímulo: novedad, desafío en la vida.

Tradición: respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la cultura tradicional imponen sobre la persona.

Los valores de universalismo y seguridad responden tanto a intereses individualistas como colectivistas, mientras que el valor de benevolencia representa los intereses del grupo.

El comportamiento del grupo entrevistado se basa en una actitud orientada hacia la ayuda a la colectividad y a los más próximos, no conservadora que procura la armonía de aspectos del trabajo, sin embargo no hay mucha predisposición al cambio.

El juicio de valor o valoración que las personas realizan del contenido

de su tarea y del ambiente de trabajo, permite apreciar su implicación y compromiso con la actividad como también la satisfacción de necesidades.

Desde una percepción general del BIENESTAR PSICOLÓGICO, este fue calificado como Satisfactorio, pero el análisis de los Factores Motivacionales y Ambientales permite advertir aspectos débiles o sensibles para la apreciación subjetiva de las personas entrevistadas.

En cuanto a la percepción global de la Vida Laboral de los empleados entrevistados fue la siguiente:

FACTORES MOTIVACIONALES DEL TRABAJO: la apreciación dada, en términos generales, por Hombres es “Muy Buena”, mientras que para las mujeres es “Buena”.

Considerando en detalle, los aspectos motivacionales del trabajo destacados son: tener conocimiento para realizar la tarea y el agrado por la misma. Los aspectos menos destacados: escaso o ningún reconocimiento del desempeño por parte de la jefatura, y de la participación en las decisiones.

FACTORES AMBIENTALES: la apreciación dada por los Hombres, también en términos generales, fue “Regular”, mientras para las mujeres es “Buena”.

Los aspectos del entorno social del trabajo destacados son: existencia de conocimiento de los objetivos y normativas de la organización; mientras que la comodidad/adequación a la tarea, y la comunicación y relaciones solidarias se consideraron como escasas.

Una apreciación baja de la presencia de las dimensiones mencionadas refleja una baja motivación y la insatisfacción de necesidades de pertenencia.

Conclusiones

La realidad laboral actual se presenta con una mayor complejidad, que se relaciona a factores del contexto vinculados a procesos organizacionales y sociales globales, a una mayor interacción entre los sectores públicos, privados y sin fines de lucro, a la diversidad de la población en general, y una preocupación creciente por la calidad de vida (puede verse en este sentido Bauman Z. 2010, ps. 135 y sgs.).

Las elecciones realizadas por el grupo investigado muestran que sus metas e intereses se vinculan a valores orientados al prójimo y a sí mismos, con una actitud motivada por aspectos valorados del trabajo que procuran seguridad psicosocial: la armonía y estabilidad de las relaciones y de la identidad.

El rechazo de la Tradición señala una disconformidad respecto de las costumbres e ideas que se imponen en el ambiente laboral y que no son compartidas por el colectivo de trabajadores; la no aceptación del cambio se expresa en el rechazo de los valores de estímulo y autodirección, como también el rechazo de valores egoístas relacionados al logro personal y el poder.

La identidad que aporta el desempeño y desarrollo de un rol laboral se ve obstaculizada de potenciarse por las políticas organizacionales que subyacen a las instituciones que dan empleo, a la vez que aquel que se encarna como figura de autoridad no reconoce el valor de lo producido por el trabajador y en consecuencia al productor mismo .

Con una identidad devaluada se pierde el disfrute del acto de trabajar tanto en su aspecto psíquico, cognoscitivo y físico, y el ambiente psicosocial queda teñido de un clima de esfuerzo, insatisfacción y ansiedad.

Las expectativas expresadas por el grupo evaluado a través de las diversas técnicas aplicadas refieren a diferentes necesidades: participación en las decisiones, pero no necesariamente liderazgo; relaciones interpersonales de respeto y solidaridad; tolerancia y bienestar psicofísico; reconocimiento del trabajo.

Junto con la incorporación de nuevos instrumentos de gestión que permitan su flexibilización y el control por resultados, habría que construir o fortalecer la cultura burocrática sostenida por valores como la flexibilidad, el riesgo, la creatividad y la evaluación de la gestión; además de reafirmar los valores de ciudadanía, comunidad, equidad social, transparencia, interés público y evaluación de procesos. Para el cambio la profesionalización de la función pública aparece hoy como indispensable.

Bibliografía

- Alonso Horacio J., Galeano Patricia S. y cols. “Cultura Organizacional y significado del Trabajo en empresa Cooperativa – Nuevos afrontamientos ante la precarización laboral”, en Actas de las V Jornadas Universitarias y II Congreso Latinoamericano de Psicología del trabajo UBA, Bs. As. 25, 26 y 27 de septiembre del 2008.
- Bauman Zygmunt, La Globalización, Consecuencias Humanas, Ed. Fondo de Cultura Económica, Cuarta reimp. 2010, Original 1998, Traducción de Daniel Zodonasky.
- Bauman Zygmunt, Europa, una Aventura Inacabada, Ed. Losada, Moreno, Buenos Aires, Argentina, 2006. Traducción Luis Alvarez Mayo, 1ra ed. original 2004.
- Casullo M. M. “Escala BIEPS-A (adultos)”, Facultad de Psicología, UBA 2002.
- Documento de Internet: http://cmmapserver.unavarra.es/servlet/SBReadResourceServlet?rid=1141178146203_567814186_4886
- Dejours Christophe, Trabajo y Desgaste Mental - Una contribución a la Psicopatología del Trabajo -. Capítulo VI. Editorial Hvmnitas, Buenos Aires, 1992.
- Dominguez Daniel Alberto, Alonso Horacio Jorge, Galeano Patricia Silvia: “VALORES Y ACTIVIDADES”, Presentación en II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XVII Jornadas de Investigación, Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR, UBA Buenos Aires, Argentina, 22 al 24 de octubre de 2010, Actas Tomo I, paginas 167 a 169,
- Escalada R. (2008) “Sistemas Organizacionales. Una experiencia a nivel de Estado”. pág. 269 a 286, en Actas de 9ª Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, Universidad de la República Oriental del Uruguay, Montevideo.
- FREUD S. (1984) “Análisis de las masas y psicología del yo”. Apartados II Y III. Volumen 18. Editorial Amorrortu. Buenos Aires, original 1920.
- FREUD S. (1992) “El malestar en la cultura”. Nota de pie 5. Editorial Amorrortu. Bs. As, original 1930.
- Izquierdo Rus, Tomás – “Intervención y apoyo psicosocial en el desempleo de colectivos desfavorecidos”, II Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo, UBA, 2008.
- Molero Fernando, “Cultura y Liderazgo – una relación multifacética”, en documento de Internet del citado autor, Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (Madrid). Boletín de Psicología, No. 76, Noviembre 2002, 53-75, <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N76-4.pdf>
- Pérez Bilbao J. & Fidalgo Vega M. Redactores: Nota (Ntp 394) del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España Satisfacción Laboral: Escala General de Satisfacción, Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo, Madrid 2008.
- Schwartz, S.H. (1990) “The Universal Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 19 countries”. Department of Psychology. The Hebrew University. Jerusalem. Israel. 1990.