

XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2019.

# **Incidencia del modelo de “trabajador ideal” en la empleabilidad. Una perspectiva desde la diversidad generacional.**

Farías, María Laura.

Cita:

Farías, María Laura (2019). *Incidencia del modelo de “trabajador ideal” en la empleabilidad. Una perspectiva desde la diversidad generacional. XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-111/904>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ecod/uM2>

*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>.*

# INCIDENCIA DEL MODELO DE “TRABAJADOR IDEAL” EN LA EMPLEABILIDAD. UNA PERSPECTIVA DESDE LA DIVERSIDAD GENERACIONAL

Fariás, María Laura  
Universidad de Buenos Aires. Argentina

## RESUMEN

El objetivo general del presente desarrollo busca indagar la percepción de un modelo de “trabajador ideal” y analizar su relación con la capacidad de empleo en representantes de las distintas generaciones de sujetos. Se analizará el significado y valor del trabajo, al mismo tiempo que el fenómeno generacional en el ámbito del trabajo, buscando conocer cuáles son, para cada una de las distintas generaciones, las competencias más idóneas que caracterizan al “trabajador ideal”. Utilizando un tipo de estudio exploratorio, de diseño no experimental, transversal y cualitativo, se ha implementado como técnica asociada la entrevista semiestructurada a 51 sujetos de ambos sexos entre 18 y 90 años residentes en la Argentina que actualmente se encuentran trabajando. A través de esta metodología, se buscó analizar categorías tales como el tipo de competencias que debe manifestar poseer un trabajador para ser eficiente en su lugar de trabajo, las competencias de un liderazgo efectivo, las fortalezas y debilidades de cada generación y los principales desafíos a la hora de enfrentar un proceso de búsqueda de empleo (autopercepción de “empleabilidad”) teniendo en cuenta el contexto actual. Los diferentes datos obtenidos se expondrán en el encuentro.

## Palabras clave

Diversidad generacional - Empleabilidad - Ideal del Trabajador - Liderazgo

## ABSTRACT

INCIDENCE OF THE “IDEAL WORKER” MODELO IN EMPLOYABILITY. A PERSPECTIVE FROM GENERATIONAL DIVERSITY

The general aim of this work is to investigate the perception of an “ideal worker” model and analyze its relation with the capacity of employment of different generation of subjects. It seeks to analyze meaning and value of work, while analyzing the generational phenomenon in the workfield looking to know which are, for each one of those generations, the most appropriate competencies that characterize an “ideal worker”. Using a type of exploratory study, of non-experimental, transversal and qualitative design, semistructured interview has been implemented as an associated technique to 51 subjects of both sexes between 18 and 90 years old living in Argentina who are currently

working. Through this methodology, we sought to analyze various categories, such as the type of competencies that a worker must possess to be efficient in their place of work, the competences of effective leadership, the strengths and weaknesses of each generation, as well as the main challenges when facing a job search process (self perception of “employability”) taking account into the actual context. Different data obtained will be displayed in the meeting.

## Key words

Generational diversity - Employment - Ideal worker - Leadership

## BIBLIOGRAFÍA

- Bordreau, J. (2016). Work in the future will fall into these 4 categories. *Harvard Business Review*, 17 de marzo de 2016. Recuperado de <https://hbr.org/2016/03/work-in-the-future-will-fall-into-these-4-categories>
- Cáceres, P. (2003). Análisis cualitativo de contenido: una alternativa metodológica alcanzable. *Revista de la Escuela de Psicología, Facultad de Psicología y Educación, Vol II*, pp. 53-82.
- Campos Ríos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Revista Aportes, Bemérita Universidad Autónoma de Puebla. México. Vol VIII*, pp. 101-111.
- De Saussure, F. (2005). *Curso de lingüística general*. Buenos Aires: Losada.
- Dejours, C. (1992). Reacciones psicopatológicas a las rupturas involuntarias de la actividad profesional (Jubilación, despido, enfermedad, readaptación). En Dejours, C. *Trabajo y Desgaste Mental* (pp. 213-229). Buenos Aires: Lumen Humanitas
- Dejours, C. (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social. *Actualidad Psicológica*, 274, 2-5.
- Drucker, P. (1993). *La sociedad poscapitalista*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Erickson, T. (2012). Gestión de la variedad. *Revista World of Business Ideas, Vol. 17*, pp. 92-95.
- Erickson, T. (2013). Diversity as leader. *Diversity Executive*, Vol. 7, p. 12.
- Ferrari, L. (2010). Breve reseña sobre las direcciones de la investigación en torno a la motivación como concepto y como proceso en organizaciones. En: Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.). *Psicología y trabajo, una relación posible* (pp.149-170). Buenos Aires: Eudeba.

- Filippi, G. (1998). *El aporte de la Psicología del Trabajo a los procesos de mejora organizacional*. (3era. Ed.). Buenos Aires: Eudeba.
- Filippi, G. (2006). *El significado y el valor del trabajo en distintos grupos sociolaborales de Argentina en los albores del siglo XXI* (Tesis de Doctorado). Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.
- Filippi, G. (2009). *La influencia de la física cuántica en el mundo del trabajo*. Buenos Aires: Ficha de Cátedra de Psicología del Trabajo I, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Filippi, G. (2010). Trabajo y subjetividad: ¿El nuevo sujeto laboral?. En: Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.). *Psicología y trabajo, una relación posible* (pp. 21-32). Buenos Aires: Eudeba.
- Filippi, G. (2016). *El factor humano y la vida laboral*. Buenos Aires: Ficha de Cátedra de Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Filippi, G. (2016). *Freud, Peyro, Medá*. Buenos Aires: Ficha de Cátedra de Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Filippi, G. (2016). *Jahoda*. Buenos Aires: Ficha de Cátedra de Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Filippi, G. (2016). *Significado del trabajo*. Buenos Aires: Ficha de Cátedra de Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Freud (1930). El malestar en la cultura. En *Freud, S., Obras Completas*. Volumen 23. Buenos Aires: Editorial Amorrortu.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Buenos Aires: Mc Graw Hill.
- Koffsmo, S. (2010). El trabajo en equipo y la diversidad generacional. En Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.). *Psicología y trabajo, una relación posible* (pp. 115-133). Buenos Aires: Eudeba.
- Kreps, G. (1995). Teoría Clásica de la organización. En Kreps, G. *La comunicación en las organizaciones*. (pp. 67-81). Wilmington: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Martínez, B. (2015). *Gestión de la diversidad generacional*. Ponencia presentada en el VI Foro de Capital Humano de la Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas, Montevideo, Uruguay.
- Medá, D. (1995). *El Trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Melamed, A. (2017). *El futuro del trabajo y el trabajo del futuro*. Buenos Aires: Planeta.
- Morgan, J. (2014). *The future of work. Attract talent, build better leaders and create a competitive organization*. New Jersey: Wiley.
- Ortega y Gasset, J. (1951). En torno a Galileo. En *Ortega y Gasset, T., Obras completas*. Volumen V. Revista de Occidente: Madrid.
- Pietro, R. (s.f.). *Diferencias generacionales: imponen nuevas reglas en el mundo laboral*. Buenos Aires: Ficha de Cátedra de Administración de Personal I, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Ramírez, L. (2017). *El futuro del trabajo ¿Qué trabajo?* II Jornadas Latinoamericanas de Reflexión y Debate: el futuro del trabajo, la clase trabajadora, el movimiento sindical y el derecho laboral en el siglo XXI. Buenos Aires, mayo de 2017.
- Robbins, S. y Coulter M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Senge, P. (2004). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires: Editorial Gránica.
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competence at work. Models for superior performance*. John Wiley & Sons: New York.