

# REPRESENTACIONES SOCIALES DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO EN ESTUDIANTES DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA EN ARGENTINA

## SOCIAL REPRESENTATIONS OF WORK PSYCHOLOGY IN PSYCHOLOGY STUDENTS OF ARGENTINE UNIVERSITIES

*Bucosky Yolde, Matías<sup>1</sup>; Fernández, Omar<sup>2</sup>; Zubieta, Elena M<sup>3</sup>*

### RESUMEN

La investigación analiza las Representaciones Sociales de la Psicología del Trabajo (RSPT) en estudiantes de psicología de universidades argentinas. Se plantea que las RSPT estructuran una injerencia procedimental y de gestión en detrimento de la investigación científica, y que se encuentra limitada y modelada por la adherencia al ámbito clínico. Se realizó un estudio de diferencia de grupos, de diseño no experimental, transversal con una muestra intencional no probabilística de 128 estudiantes de psicología de universidades públicas y privadas, 78,9% mujeres y 21,1% varones, con una edad media de 25 años (DT: 7, Max=59, Min=19). Ambas hipótesis se confirman parcialmente, dado que las evocaciones muestran a la investigación científica por fuera del núcleo central, en el cual se observan los procedimientos y la organización; mientras se denotan diferencias en las estructuras en torno al área de inserción entre los que tienden al ámbito clínico y los que no.

### Palabras clave:

Representaciones Sociales - Psicología del Trabajo - Estudiantes de Psicología

### ABSTRACT

The research analyzes the Social Representations of Work Psychology (SRWP) in students of private and public universities of Argentina considering different differential anchorages related to socio-psychological and socio-demographic variables. A study of group differences, non-experimental design, cross-sectional, was carried out based on a non-probabilistic intentional sample of 128 psychology students from public (50%) and private (50%) universities (78.9% women and 21.1% males) with an average age of 25 years (SD: 7 years, Max= 59, Min= 19). The evocations fix its performance in organizations or companies in the HR, in areas of personnel selection and training, or in external offices. The major tasks assigned are related with implementing diagnostic evaluations, personnel selection processes, and interventions to encourage motivation or mediate in conflicts. Respect to role abilities, assertivity, empathy, and attitudes towards leadership, with a great knowledge about his interference in the area.

### Keywords:

Social Representations - Work Psychology - Psychology Students

<sup>1</sup>Universidad de Buenos Aires (UBA), Facultad de Psicología, Instituto de Investigaciones. E-mail: matiasbucoskyolde@gmail.com

<sup>2</sup>Universidad de Buenos Aires (UBA), Facultad de Psicología, Instituto de Investigaciones. Universidad Abierta Interamericana.

<sup>3</sup>Universidad de Buenos Aires (UBA), Facultad de Psicología, Instituto de Investigaciones. CONICET.

## Introducción

El estudio se centra en el análisis de las Representaciones Sociales (RS) asociadas a la Psicología del Trabajo (RSPT) en estudiantes de Psicología de universidades de Argentina desde un diseño no experimental transversal. El propósito de este estudio se debe a la necesidad de reconocer la influencia de este campo de la Psicología en las construcciones profesionales de los estudiantes, dando cuenta de que las RS establecen principios que generan tomas de postura ligadas a un conjunto de inserciones específicas en relaciones sociales, a través de la organización de los procesos simbólicos que en ellas se expresan (Ibañez, 1988). Reconocer estas construcciones permitirá a quienes trabajan en el área de la Psicología del Trabajo, y a quienes se dedican a su enseñanza, a tener una primera idea sobre la presencia del área en las concepciones de los alumnos, así como a programar intervenciones más activas para expandir a este campo como un área de interés en la futura inserción profesional de los estudiantes.

Moscovici (1961) establece que las RS son preparaciones para la acción que remodelan y reconstituyen los elementos circundantes en donde el comportamiento debe tener lugar; dándoles sentido al comportamiento y anudándolos a una red de relaciones en las que el objeto se liga; mientras se proporcionan las nociones, las teorías y el fondo de observaciones que hacen estables y eficaces a estas relaciones.

Según Zubieta (2001), las RS implican la existencia de un conjunto de creencias, valores, saberes, entre otros que se anclan ideológica y valorativamente con un cierto peso emocional para un grupo en particular, generando un conocimiento consensuado que otorga identidad al grupo social. Esta elaboración del objeto social por el grupo social les permite comunicarse y actuar.

Se puede reconocer de la noción de RS su capacidad de constituir modalidades de pensamiento práctico que permiten tener una guía para la actuación concreta sobre las personas y las cosas, sistematizando estos saberes pragmáticos y generando, así, un universo mental consensual. En este plano, la educación se presenta como una de las fuentes de influencia de modelos y teorías para la conformación de las RS (Ibañez, 1988).

Esta idea se asocia con la acción del estudiante de Psicología que no se presenta como una tabula rasa que recibe el conocimiento científico tal cual ha sido concebido por el autor generador de la teoría, sino que, en el atravesamiento de sus años de escolaridad hasta la vida adulta inclusive, aprende a organizar emociones, pensamientos y experiencias, teniendo así un papel activo, subjetivo y abierto a lo diverso (Fernández, 2014). Es por esta razón que se plantea la similitud con las RS, las cuales posibilitan hacer útiles los conceptos y teorías a la vida cotidiana del grupo y sus intereses, en función del contexto que lo determina; por ejemplo, en este caso, los futuros profesionales en formación de las universidades de nuestro país que se encuentran en construcción y elección de su adherencia teórica y práctica.

Las RS se realizan a través de dos procesos conocidos

como Objetivación y Anclaje (Moscovici, 1961). El proceso de Objetivación transforma a las RS en códigos de interpretación, y luego de acción. El proceso de Anclaje funde nuevas representaciones sobre aquellas preexistentes, permitiendo reconstruir la realidad generando nuevos cuerpos de sentidos, materializando las RS en un conjunto de significados y estableciendo relaciones entre conceptos e imágenes o entre palabras y cosas.

La perspectiva estructuralista de la Teoría de las RS las conceptualiza como un conjunto de informaciones, creencias, opiniones y actitudes en torno a un objeto dado, conformando, a la vez, cierta estructurada organizada y jerarquizada (Abric, 2005). El mismo autor reconoce que las RS se componen por un Núcleo Central que se caracteriza por ser lo más consistente y resistente de la representación. Este Núcleo depende de la memoria colectiva y la historia del grupo social insertando un consenso, lo más general posible, que define la homogeneidad del grupo desensibilizándolo del contexto inmediato mutable. Estas características permiten el sostenimiento de las funciones de generar la significación de la representación y de determinar la organización de la misma.

La estructura de las RS cuenta con un sistema periférico que se organiza alrededor del Núcleo Central estando en relación directa con él y demarcando lo más heterogéneo, flexible y diferencial en la representación. Este sistema permite el ingreso a la representación de experiencias e historias individuales, soportando lo heterogéneo en el grupo y las contradicciones; abarcando información seleccionada, recortada e interpretada estableciendo juicios formulados sobre el objeto representacional y su entorno, creencias y estereotipos. Los elementos se jerarquizan dentro de este campo en torno al Núcleo Central estableciendo que aquellos más cercanos al mismo desempeñan un papel importante en la concreción del objeto representacional; mientras que aquellos más alejados sustentan y argumentan esta significación.

La estructura tiene la capacidad de contener, a partir de las funciones del sistema periférico, ciertos discursos minoritarios que se ubican como grupo de contraste (Vergés, 1994).

Las RS sobre la Psicología y el rol del psicólogo en estudiantes del nivel medio, y en estudiantes y graduados de las carreras de Licenciatura en Psicología se presentan en numerosas investigaciones, como podrán observar a continuación.

En Brasil, Lizardo de Assis y Alvez de Souza Matthes (2014), con una muestra de 110 estudiantes de una universidad privada, observaron que las RS que se tienen de los psicólogos es la de alguien que estudia el comportamiento, la mente, las emociones y las relaciones humanas focalizándose en los ámbitos de la salud, de la educación, de la justicia, y de las organizaciones y del trabajo, además de la clínica; reconociendo al psicólogo como una persona normal algo "complicada". En relación a la psicología y otros campos del conocimiento, se detectó cierta relación con la religión y con la resolución de conflictos tanto familiares como de amistades, y una clara diferencia con la Psiquiatría.

Bertollo-Nardi y colegas (2014), analizaron las RS del psicólogo en estudiantes de secundaria de Brasil, y en sus hallazgos divisaron que se asocia al psicólogo con la idea de la *ayuda* como elemento central de la estructura de la representación.

En Argentina, Chmil, Gañan, Medrano y Flores Kanter (2017) detectaron en 260 ingresantes a carreras de Psicología en Córdoba que las RS se diferencian del ejercicio profesional del psicólogo propiamente dicho, reconociendo que el mismo utiliza predominantemente el modelo clínico psicoanalítico, relacionando a la Psicología con el tratamiento de trastornos y no con la promoción de la salud.

Salas (2013), con una muestra de 100 psicólogos graduados entre 2008 y 2010 y 10 recibidos entre 2010 y 2011, dio cuenta de que el núcleo central de las RS del rol profesional es la de un profesional/trabajador de la salud mental que socorre a las personas con algún tipo de padecimiento. Los profesionales más antiguos se identifican aún más con esta representación; mientras que los profesionales noveles no se identifican con esta imagen, no reconociéndose, así, como psicólogos.

Cossi y Recchia (2004) observaron que el perfil de los aspirantes a Licenciado en Psicología de la Universidad de Buenos Aires y de los profesionales que se desempeñan en las áreas asistenciales, comunitarias y educacionales está modelado por el predominio de la orientación clínica y la influencia del modelo psicoanalítico en esta área.

Scaglia, Santos y Lodieu (2006) demostraron que la profesión del psicólogo cuenta con un sesgo hacia la clínica; aunque se presentaron diferencias entre los estudiantes de las disímiles universidades, que responden a los planes de estudios de las distintas instituciones y a sus contextos socioculturales particulares.

Los estudios mencionados reflejan cómo distintas variables contextuales e institucionales modelan la percepción del rol del psicólogo, habiendo, al menos en Argentina, un predominio de la concepción del psicólogo como clínico, con orientación psicoanalítica, que actúa sobre el padecimiento.

En relación a la Psicología del Trabajo, Collodel Benetti, Roberti Junior, Ax Wilhem, da Rosa Deon y Silva da Rosa (2016) estudiaron como 20 empleados de cuatro escuelas privadas de enseñanza primaria y media representaban a la atención del profesional psicólogo que se desempeña en el área organizacional por medio de una investigación cualitativa con un diseño descriptivo, exploratorio y transversal, otorgando un cuestionario autoadministrado con preguntas abiertas.

Pudieron dar cuenta de que ninguna institución contaba con psicólogos del trabajo para las cuestiones funcionales internas de la escuela; aunque se reconoció su importancia sin explicitar sus funciones, como la de seleccionar personal, capacitar, entre otros y atribuyéndole funciones psicopedagógicas con los alumnos, los padres, los profesores y empleados, otorgando consejos cuando no se sabe o no se tiene tiempo para lidiar con ciertas situaciones.

Aun así, las escuelas presentan dificultades en torno al proceso de selección y de armado de perfil para los roles

de los colegios y, en relación a la capacitación, se menciona que puede ser llevada a cabo como un grupo de perfeccionamiento por "alguien" o por "algún profesional" sin nombrar a un psicólogo. Finalmente, se reconoce al psicólogo como alguien que resuelve problemas desde el modelo clínico de atención.

Martínez-Iñigo, Rodríguez-Mazo y Alcover de la Hera (2001) estudiaron la percepción, tanto en relación a la imagen como a la valoración positiva o negativa, que las organizaciones sindicales tienen sobre la Psicología aplicada al trabajo, considerando la representación de ésta última en conjunto e independientemente de la representación que se tiene de las organizaciones sindicales. Para esto, se tomaron un total de 1147 cuestionarios, de los cuales solo 106 fueron devueltos completos, a personas afiliadas a distintas Federaciones de la Unión Sindical Madrid Región de Comisiones Obreras. Los resultados dieron cuenta de la escasa relación existente entre la Psicología aplicada al trabajo y la actividad sindical y que no existe una valoración negativa sobre la Psicología en sí, debido a que se hace una relación con su influencia en el ámbito clínico, con la enfermedad y con el estudio científico; aunque al reunir la acción en las relaciones laborales de la Psicología con la gestión de Recursos Humanos, en conjunto a la asistencia a la dirección, se comienza a obtener una imagen y valoración negativa, dando cuenta de una posible barrera para la aproximación entre el campo sindical y la Psicología del Trabajo.

Por último, aún más relacionado con el tema de nuestra investigación, Martínez-Iñigo, Rodríguez-Mazo y Alcover de la Hera (2003) estudiaron la RS que los futuros profesionales de la Psicología del Trabajo tienen de la misma y de las organizaciones sindicales. La muestra estaba compuesta por 114 estudiantes de los dos últimos años de la Licenciatura en Psicología que cursaban las asignaturas de la especialidad de Psicología del Trabajo. Se le habría aplicado un instrumento de asociación libre en torno a ocho términos: Psicología, Psicología del Trabajo, Gestión de Recursos Humanos, Diálogo social, Acción Sindical, Sindicatos, Psicología Sindical y Relaciones Laborales; además de un cuestionario que media aspectos sociodemográficos y otras variables psicosociales. Como resultados, se reconoció la separación entre la RS de la Psicología y su aplicación en el ámbito laboral con la acción sindical y; por otro lado, que la Psicología del Trabajo no se representa tanto por su acción científica sino, más bien, por el manejo de distintas técnicas y procedimientos orientados a la búsqueda de organizaciones más eficaces.

Se ha podido observar que la influencia clínica aún persiste en las RS de la Psicología del Trabajo, mientras se la adscribe con un orientación técnica y procedimental que no la refleja como una ciencia en el campo social.

En este marco, partiendo de las hipótesis de que las RSPT presentan una tendencia a la aplicación de procedimientos y técnicas para el desarrollo organizacional, dejando por fuera la vertiente de la investigación científica y, por otro lado, que la perspectiva clínica modela y limita a las RSPT en torno a su concepción, áreas de inserción, funciones y competencia del rol; se realizó un estudio empírico con los

objetivos de indagar en las RS que los estudiantes de psicología tienen de la Psicología del Trabajo (RSPT), y examinar el anclaje diferencial en torno al deseo de inserción en el ámbito clínico.

### **Método**

El estudio es de diferencia de grupos, de diseño no experimental, transversal con una muestra intencional no probabilística de 128 estudiantes de psicología de universidades públicas (50%) y privadas (50%) argentinas (78,9% mujeres y 21,1% varones) con una edad media de 25 años (DT: 7 años, Min= 19, Max= 59). La mayoría de la población trabaja actualmente (71,9% contra 28,1% desempleados) y se encuentra en los últimos años de la carrera (63,3% contra 36,7% que se encuentran a comienzo o mediados de la carrera). La mayor parte cursó la asignatura Psicología del Trabajo, Laboral u Organizacional según la nomenclatura atribuida en cada universidad (68,8% contra un 31,3% que no la cursaron) y presentan en gran número cierta tendencia teórica y práctica hacia el ámbito clínico (82%).

### **Instrumento y procedimiento:**

Se diseñó un cuestionario auto-administrado, enviado a los participantes de forma presencial y virtual a través del método de bola de nieve, integrado por preguntas abiertas de asociación libre en donde se les pedía al menos 5 evocaciones de cuatro categorías en torno a la Psicología del Trabajo: Ideas, Áreas de Inserción, Actividades del psicólogo del trabajo y competencias del mismo; otra pregunta abierta en relación a su adherencia teórica, si la hubiera, derivándose de sus respuestas, menciones en torno a su futuro ámbito de inserción profesional; y finalmente, otras de datos sociodemográficos.

A los fines de conservar los aspectos éticos, se les hizo firmar un *consentimiento informado* a cada uno de los participantes con el fin de respetar la confidencialidad de datos personales, indicando que la participación era anónima y voluntaria y que la información servirá sólo a fines científicos.

Una vez finalizada la codificación inicial de las palabras asociadas con los términos propuestos se obtuvo un total de 468 evocaciones para la categoría "Ideas", 412 para la categoría "Áreas", 407 para la categoría "Actividades" y 398 para la categoría "Competencias", siendo un total de 1685 evocaciones, considerando que en muchos casos tuvimos un máximo de 3 evocaciones por categoría en vez de 5. Con el fin de reducir las asociaciones a una dimensión manejable e interpretable, se agruparon aquellas palabras que aparecían en singular y plural o masculino y femenino y aquellas que semánticamente resultaban similares o que podían integrar una categoría coherente para los objetivos de la investigación. El número definitivo, por categoría, se redujo a un total de 28 términos para "Ideas", 30 para "Áreas", 25 para "Actividades" y 32 para "Competencias". Respecto al análisis de los datos, se realizaron análisis descriptivos, para los objetivos de descripción. El tratamiento de los datos se realizó con el software "Evoc" (Vergés, 1994) organizando las evocaciones en base a

jerarquías entendidas como frecuencia y orden de la evocación, generando la construcción de un cuadro de cuatro divisiones para la RSPT y luego 2 más para los anclajes diferenciales. Este programa posibilita realizar un análisis lexicográfico mediante la obtención de un cuadrante con el núcleo central, la primera periferia, el grupo contraste y la denominada segunda periferia de la representación. El producto de las evocaciones fue organizado previamente manteniendo el orden surgido en las respuestas de los participantes. Para el tratamiento cuantitativo se utilizó el paquete estadístico SPSS.

### **Resultados**

Para comenzar, se exhiben los componentes que conforman las RSPT, en función de si forman parte central o periférica, a partir de las evocaciones que surgen de los participantes a la hora de preguntar sobre las ideas que tienen sobre la Psicología del Trabajo, sus áreas de inserción, y las Funciones y Competencias del psicólogo del trabajo (ver Tabla 1).

Como se observa en la Tabla 1, las ideas agrupadas en el cuadrante superior izquierdo son: evaluación, motivación, organización y selección de personal, planteándose como evocaciones centrales del núcleo central, más estable de las RSPT.

En el cuadrante inferior izquierdo se localizan las ideas ubicadas en la primera periferia compuesta por la ayuda al trabajador, la capacitación y la promoción de la salud. Estas evocaciones permiten observar una integración más heterogénea, proveniente probablemente de otras injerencias profesionales, más clínicas o comunitarias.

En el cuadrante superior derecho, las frecuencias de las ideas evocadas se encuentran debajo del valor intermedio, no pudiendo ubicarlas dentro del núcleo central, ni tampoco en la primera periferia, por lo que se la denomina grupo de contraste. Aquí se menciona a los Recursos Humanos (RRHH) en tanto sector dentro de la organización, por un grupo minoritario de estudiantes que lo evoca como área importante de injerencia de la Psicología del Trabajo.

Finalmente, las ideas ubicadas en el cuadrante inferior derecho son las que tuvieron menor frecuencia y que fueron evocadas con ulterioridad, componiendo el segundo límite o periferia de la representación. Estas funciones y características tienen menos injerencia en las RSPT.

**Tabla 1. Estructura de las Representaciones Sociales de las Ideas asociadas a la Psicología del Trabajo en Estudiantes de Universidades Argentinas.**

		Alta frecuencia (mayor o igual a 21)		Baja frecuencia (mayor o igual a 11 y menor a 21)		
		Núcleo Central		Grupo contraste		
		F	R	F	R	
<b>Rango Bajo (menor a 2)</b>	Evaluación	29	1.621	RRHH	12	1.583
	Motivación	21	1.667			
	Organización	23	1.522			
	Selección de Personal	23	1.913			
		Primera Periferia		Segunda Periferia		
<b>Rango Alto (Mayor o igual a 2)</b>	Ayuda al trabajador	28	2.143	Estructura org.	19	2.000
	Capacitación	31	2.032	Psicopatología lab.	11	2.364
	Promoción de la salud	30	2.133	Relaciones laborales	19	2.474
				Rendimiento	12	2.167

A partir de la distribución de las asociaciones, se obtuvieron los siguientes puntos de corte: frecuencia mínima = 11; frecuencia intermedia = 21; y rango medio = 2. Sobre estos criterios se construyen los cuadrantes en función de "rango x frecuencia". En el primer cuadrante se encuentran los términos que obtuvieron un rango medio por debajo de los 2 y la frecuencia intermedia mayor o igual a 21. En el superior derecho los que tienen un rango medio por debajo de los 2 y la frecuencia mayor o igual a 11 y menor a 21. En el inferior izquierdo, aquellos con un rango alto mayor o igual a 2 y una frecuencia mayor o igual a 21. En el inferior derecho, se encuentran los que tienen un rango alto mayor o igual a 2 y una frecuencia igual o mayor a 11 y menor a 21.

**Tabla 2. Estructura de las Representaciones Sociales de las Áreas de Intervención de la Psicología del Trabajo en Estudiantes de Universidades Argentinas**

		Alta frecuencia (mayor o igual a 14)		Baja frecuencia (mayor o igual a 8 y menor a 14)		
		Núcleo Central		Grupo contraste		
		F	R	F	R	
<b>Rango Bajo (menor a 1,7)</b>	Capacitación	23	1.565	Evaluación	9	1.556
	Consultoría externa	33	1.576	Hospitalario	8	1.375
	Empresa	14	1.357	Marketing Ministerio	8	1.250
	Organización	34	1.471		13	1.538
	RRHH	20	1.500			
	Selección de personal	14	1.429			
		Primera Periferia		Segunda Periferia		
<b>Rango Alto (Mayor o igual a 1,7)</b>	Educación	14	1.929	Coach	8	2.375
	Mediación	14	1.786	Comunitaria	9	2.000
				Investigación	11	2.091

En esta tabla se obtuvieron los siguientes puntos de corte: frecuencia mínima = 8; frecuencia intermedia = 14; y rango medio = 1,7. En el primer cuadrante se encuentran los términos que obtuvieron un rango medio por debajo de los 1,7 y la frecuencia intermedia mayor o igual a 14. En el superior derecho los que tienen un rango medio por debajo de los 1,7 y la frecuencia mayor o igual a 8 y menor a 14. En el inferior izquierdo, aquellos con un rango alto mayor o igual a 1,7 y una frecuencia mayor o igual a 14. En el inferior derecho, se encuentran los que tienen un rango alto mayor o igual a 1,7 y una frecuencia igual o mayor a 8 y menor a 14.

En la Tabla 2, en relación a las áreas de inserción de la Psicología del Trabajo, en el cuadrante superior izquierdo se observa que se agrupan los procesos de capacitación y de selección de personal como incumbencias del rol; la consultoría externa, como aquel ámbito que establece al

Psicólogo del Trabajo como asesor externo a las empresas u organizaciones; las empresas, como aquellas organizaciones de carácter privado; las organizaciones que pueden ser tanto privadas como estatales y/o con o sin fines de lucro; y el sector de Recursos Humanos como

aquel que se ubica por dentro de las empresas llevando a cabo las distintas funciones de gestión humana. Como puede apreciarse, se le habilita al profesional varios espacios dentro del sector comercial y empresarial; sobre todo planificando y gestionando capacitaciones y procesos de selección de personal.

En el cuadrante inferior izquierdo, se localizan las áreas de inserción educativa, como aquellas en las que se desarrollan la formación de los trabajadores de la empresa; y el de mediación, que refiere a la posición intermediaria del Psicólogo del Trabajo en los conflictos laborales. Este dato va en línea con lo hallado por Martínez-Iñigo, Rodríguez-Mazo y Alcover de la Hera (2001, 2003) respecto de la ubicación de los psicólogos laborales como intermediarios en los problemas que surgen entre la dirección y las organizaciones sindicales, siendo un área que suele ser ocupada por otras profesiones, además del psicólogo del trabajo.

En el cuadrante superior derecho se sitúan las distintas evaluaciones posibles mencionadas en la tabla anterior; el

ámbito hospitalario, para abordar problemáticas de la Salud Mental producidas en el ámbito laboral, o cuidando la Salud Mental de los trabajadores hospitalarios; el área de marketing, para la exposición mediática de los productos y de la organización; y el ámbito ministerial, referenciando el área Estatal en su totalidad.

Finalmente, en el cuadrante inferior derecho se observan evocaciones referidas al coaching empresarial, un campo interdisciplinario que se enfoca en el desarrollo óptimo e individual del trabajador; el ámbito socio-comunitario conteniendo el área que tiende al incremento de la participación democrática de los trabajadores; y la investigación, como espacio dedicado a explorar e incrementar los conocimientos de la Psicología del Trabajo. Probablemente aparece aquí la dimensión básica que la disciplina ha dejado de lado en el ámbito local, y que en los últimos años se ha venido incrementando. Aparece entonces esta área de manera incipiente, en una ubicación alejada todavía del núcleo central de las RSPT.

*Tabla 3. Estructura de las Representaciones Sociales de las Funciones asociadas al Rol del Psicólogo del Trabajo en Estudiantes de Universidades Argentinas*

		Alta frecuencia (mayor o igual a 27)		Baja frecuencia (mayor o igual a 18 y menor a 27)	
		Núcleo Central		Grupo contraste	
		F	R	F	R
<b>Rango Bajo (menor a 1,7)</b>	Diagnóstico org.	32	1.594		
	Evaluación	32	1.406		
	Mediación	27	1.556		
	Selección de personal	29	1.379		
		Primera Periferia		Segunda Periferia	
<b>Rango Alto (Mayor o igual a 1,7)</b>	Capacitación	36	1.806	Coord. de equipos	20 1.800
				Planificar	18 1.833
				Promoción de la salud	19 1.737

En la tercera tabla, los puntos de corte han sido: frecuencia mínima = 18; frecuencia intermedia = 27; y rango medio = 1,7. En el cuadrante superior izquierdo las evocaciones tienen un rango medio por debajo de 1,7 y una frecuencia mayor o igual a 27. En el superior derecho los que tienen un rango medio por debajo de los 1,7 y la frecuencia mayor o igual a 18 y menor a 27. En el inferior izquierdo, aquellos con un rango alto mayor o igual a 1,7 y una frecuencia mayor o igual a 27. En el inferior derecho, se encuentran los que tienen un rango alto mayor o igual a 1,7 y una frecuencia igual o mayor a 18 y menor a 27.

En lo que hace al rol del Psicólogo del Trabajo, sus funciones, en la Tabla 3 se puede apreciar que en el Núcleo Central aparecen evocaciones referidas al diagnóstico organizacional, analizando las características particulares de una organización específica; a la implementación de evaluaciones, predominando las psicotécnicas; la función de mediación de conflictos e interacciones y el proceso de selección de personal, es decir, aquellos pasos que tienden a la incorporación de un nuevo personal ante la necesidad de una empresa. Se perfila aquí la lógica de la vertiente procedimental y técnica del psicólogo del trabajo en pos de la gestión organizacional.

La primera periferia está integrada por el proceso de capacitación, respetando la similitud con la estructura demostrada sobre las ideas asociadas a la RSPT y notando nuevamente su heterogeneidad de posibilidades de inserción por parte de distintos profesionales o actores. Finalmente, las actividades ubicadas en la segunda periferia refieren a la coordinación de equipos para su óptima operatividad; la planificación de estrategias para el desarrollo de la productividad y el bienestar humano; y las actividades tendientes a la promoción de la salud para el desarrollo del bienestar humano y organizacional.

Tabla 4. Estructura de las Representaciones Sociales de las **Competencias asociadas al Rol del Psicólogo del Trabajo en Estudiantes de Universidades Argentinas.**

		Alta frecuencia (mayor igual a 14)		Baja frecuencia (mayor o igual a 8 y menor a 14)		
		Núcleo Central		Grupo contraste		
		F	R	F	R	
<b>Rango Bajo (menor a 1,6)</b>	Asertividad	23	1.435	Cap. de análisis	10	1.600
	Conocimiento	61	1.525	neutralidad	9	1.333
	Empatía	18	1.500			
	Liderazgo	14	1.571			
		Primera Periferia		Segunda Periferia		
<b>Rango Alto (Mayor o igual a 1,6)</b>	Cap. de escucha	19	1.632	Cap. de mediar	10	1.900
				Creatividad	9	1.667
				Flexibilidad	8	1.625
				Planificar	10	1.800
				Principios	9	1.667
				Trabajo en equipo	9	2.000

En esta última tabla se obtuvieron los siguientes puntos de corte: frecuencia mínima = 8; frecuencia intermedia = 14; y rango medio = 1,6. En el cuadrante superior izquierdo las evocaciones tienen un rango medio por debajo de 1,6 y una frecuencia mayor o igual a 14. En el superior derecho los que tienen un rango medio por debajo de los 1,6 y la frecuencia mayor o igual a 8 y menor a 14. En el inferior izquierdo, aquellos con un rango alto mayor o igual a 1,6 y una frecuencia mayor o igual a 14. En el inferior derecho, se encuentran los que tienen un rango alto mayor o igual a 1,6 y una frecuencia igual o mayor a 8 y menor a 14.

En lo que hace a las competencias del Psicólogo del Trabajo, como puede observarse en la Tabla 4, en el primer cuadrante del Núcleo Central aparecen evocadas: asertividad, conocimiento, empatía y liderazgo. La asertividad es entendida como la habilidad de comunicarse eficientemente y de la manera menos ambigua posible; el conocimiento permite llevar a cabo acciones fundadas; la empatía para ponerse en el lugar del otro; y la capacidad de liderazgo para gestionar correctamente equipos y grupos. Se asocian a las RSPT de un psicólogo del trabajo activo en la dirección de sus funciones.

El cuadrante inferior izquierdo de la primera periferia está integrado por la capacidad de escucha para poder diagnosticar y comprender a los trabajadores y a la organización; dando cuenta tal vez de cierta influencia clínica.

En el cuadrante superior derecho de la zona de contraste, se menciona a la capacidad de análisis y la neutralidad, como la capacidad de encontrar los puntos nodales de los diagnósticos realizados y la capacidad de mantener una posición despojada de prejuicios y valores para no influir en las ideas, motivaciones y producciones del trabajador y la empresa. Los discursos minoritarios plantean una posición más pasiva y neutral en contraste con la del núcleo central.

Finalmente, las competencias ubicadas en el cuadrante inferior derecho de la segunda periferia refieren a la capacidad de mediar para resolver conflictos; la creatividad para pensar nuevas ideas; la flexibilidad para adaptarse a cualquier ámbito; la habilidad de planificar estrategias eficaces de intervención; principios éticos para no corromper los valores que comparte en la organización y como psicólogo; y la capacidad de trabajar en equipo para generar intercambio con otros trabajadores.

Los grupos de contraste observados se conforman, en mayor medida, por evocaciones de estudiantes que se encuentran cursando los últimos tramos de la carrera; aunque, en torno a las zonas de las Ideas y las Competencias se encuentran, también, evocaciones de estudiantes de universidades públicas, con edades entre 18 a 25 años.

#### **Anclaje diferencial en torno al futuro ámbito de inserción profesional**

El anclaje de las evocaciones en torno al componente de las áreas de inserción profesional presenta diferencias significativas entre aquellos que piensan adscribirse al ámbito clínico y aquellos que prefieren otros espacios o están dubitativos:

*Ámbito clínico*

		Alta frecuencia (mayor o igual a 25)		Baja frecuencia (mayor o igual a 10 y menor a 25)		
		Núcleo Central		Grupo contraste		
		f	R	F	R	
<b>Rango Bajo</b> (menor a 2,1)	Empresa	43	1,395			
	Organización	38	1,974			
	RRHH	45	1,556			
	Selección de personal	25	1,440			
		Primera Periferia		Segunda Periferia		
<b>Rango Alto</b> (Mayor o igual a 2,1)	Consultoría externa	30	2,400	Capacitación	21	2,381
				Educación	14	2,500
				Investigación	10	2,500
				Mediación	12	2,667
				Ministerio	12	2,583

*Ámbito no clínico*

		Alta frecuencia (mayor o igual a 6)		Baja frecuencia (mayor o igual a 3 y menor a 6)		
		Núcleo Central		Grupo contraste		
		f	R	F	R	
<b>Rango Bajo</b> (menor a 2,3)	Empresa	9	1,222	Promoción de la salud	3	1,667
	RRHH	11	1,455			
	Selección de personal	7	2,286			
		Primera Periferia		Segunda Periferia		
<b>Rango Alto</b> (Mayor o igual a 2,3)	Consultoría externa	6	2,667	Ámbito clínico	3	3,667
	Organización	8	2,625	Capacitación	4	2,750
				Comunitaria	5	3,200
				Educación	3	3,000
				Investigación	4	3,000
				Marketing	3	2,333
				Mediación	3	2,667

Se detecta como más importante la presencia de la promoción de la salud en el grupo de contraste de los estudiantes que no pretenden trabajar en ámbitos clínicos, realizando evocaciones que intentan romper con la perspectiva clínica del psicólogo que actúa ante el malestar, valorando la prevención. Por otro lado, aquellos que no adscriben al ámbito clínico, presentan más evocaciones en torno a la segunda periferia considerando vertientes de comunitaria y marketing como áreas de acción referidas a la democratización de las tomas de decisiones y a la localización de la imagen de un producto y/o empresa en el espacio social.

Por otro lado, los estudiantes que planifican insertarse en el ámbito clínico dejan fuera de esta área a la Psicología del Trabajo, en comparación con quienes piensan insertarse en espacios no clínicos; posiblemente a raíz de la inserción clínica desde un ámbito particular y no por dentro

de una organización, notándose esta inclinación al localizar a la organización por dentro del núcleo del área de inserción de la Psicología del Trabajo. Además, agregan la vertiente ministerial-pública en la segunda periferia dando cuenta de la imagen de la Psicología del Trabajo en pos de la gestión, en este caso, gubernamental.

**Conclusiones**

Las RSPT analizadas en este trabajo a partir de evocaciones de estudiantes de psicología denotan una Psicología que comprende, como idea central, las organizaciones como lugar de acción a través del proceso de selección de personal, la implementación de evaluaciones y la injerencia en la motivación de los trabajadores; aunque esta organización parece dividirse en tanto empresas privadas como ONG, RRHH, consultorías externas, áreas de selección de personal y capacitación.



En lo que hace al psicólogo del trabajo, las RSPT dan cuenta de un psicólogo orientado a diagnosticar la organización en la que se encuentra, realizando evaluaciones a los trabajadores, mediando situaciones conflictivas y llevando a cabo procesos de selección de personal necesarios; a través de competencias activas que tienden a un liderazgo asertivo y empático que cuente con un amplio conocimiento sobre sus injerencias y las características de la organización en la cual trabaja.

Retomando las hipótesis de trabajo planteadas, podemos dar cuenta de que la primera de ellas, que ubica a la Psicología del Trabajo en torno a procedimientos y técnicas para la gestión organizacional, dejando por fuera la investigación científica para el desarrollo de la misma, se confirma parcialmente, ya que se observa que empieza a hacerse presente como área de inserción del psicólogo del trabajo en las evocaciones de segunda periferia de las RSPT. Esto implica que las instituciones educativas comienzan o podrían comenzar a plantear un giro en torno a la visibilidad de la Psicología del Trabajo como una ciencia social con sus propios conceptos y leyes que escapan a la influencia de otros cuerpos teóricos como podría ser la Psicología Social. Por otro lado, la predominancia de las evocaciones como capacitación, selección de personal, evaluación, diagnóstico organizacional, mediación, organización, empresa y RRHH dan cuenta de la tendencia a la aplicación de procedimientos y técnicas en pos de la gestión organizacional como sus principales características; como, así también, el liderazgo y la asertividad como competencias centrales del psicólogo del trabajo. La baja cantidad de evocaciones en torno a la ayuda en torno a la salud mental y a la promoción de la salud da cuenta, también, de una necesidad de revisión del entendimiento por parte de los estudiantes, de cuáles son los propósitos que se plantean con la aplicación de estas técnicas y en favor de quien o quienes.

En torno a la segunda hipótesis, en tanto que la elección de un futuro ámbito de inserción clínica tiende a modelar y limitar las RSPT se confirmó parcialmente en relación a las áreas de inserción de la Psicología del Trabajo, considerando que toma importancia, en aquellos que no seleccionan el ámbito clínico, la evocación de la promoción de la salud tendiendo a la preservación y prevención de la misma, pudiendo pensarse posiblemente intervenciones en torno al análisis del clima organizacional o la generación de talleres; mientras que los que adscriben a un futuro ámbito clínico se deja por fuera la promoción de la salud y se limita el ámbito clínico por fuera de las organizaciones, infiriéndose esto de la falta de mención en su estructura del área de inserción del ámbito clínico y la ubicación de la organización como área central de inserción de la Psicología del Trabajo; y también, en torno a los trabajos mencionados previamente en cuanto que reflejaban unas RS del psicólogo como profesional clínico, tendiendo a la asistencia ante el padecimiento desde una perspectiva psicoanalítica (Cossi y Recchia, 2004; Scaglia, Santos y Lodieu, 2006; Salas, 2013). Además, aquellos que no adscriben al ámbito clínico reconocen ciertas posibilidades de que la Psicología del Trabajo se incumba en más

áreas, como podrían ser el marketing, el área clínica y el ámbito comunitario; mientras que los del ámbito clínico, consideran su inserción en el ámbito ministerial ayudando en la gestión gubernamental.

Los grupos de contraste presentan una configuración de estudiantes jóvenes a finales de la cursada; reflejando que estos grupos son los encargados de dirigir nuevos aspectos a las RSPT para el continuo cambio de la misma a través del tiempo, pudiendo influir en las cátedras que desarrollan los conocimientos de esta ciencia.

Para finalizar, se hace necesario remarcar como limitación del estudio que la muestra no es muy amplia y es intencional, y por lo tanto no representativa de todo el universo de los estudiantes de la carrera de Psicología. Asimismo, sería interesante aplicar el cuestionario en más universidades del país con el fin de obtener una muestra suficientemente amplia que nos permita hacer diferencias en torno al Plan de Estudio de cada universidad de manera particular, para poder articular intervenciones críticas más localizadas.

Por otro lado, teniendo en cuenta el uso de la perspectiva estructuralista de las RS, la cual radica en la agrupación de palabras como si fuesen unívocas para todos los participantes de la muestra, podríamos plantear un análisis con un diseño cualitativo que profundice más sobre estas evocaciones y denote las similitudes o discrepancias con los resultados presentados.

Por último, queremos agradecer la evaluación otorgada por uno de nuestros jurados para la publicación del artículo que nos permitió visitar y transformar, ahora con más sentido y claridad, esta pesquisa desarrollada en un plan de desarrollo de un futuro investigador.

En próximas investigaciones, además de intentar responder a las limitaciones, se podría realizar este mismo proceso de investigación a profesionales ya recibidos de estas mismas universidades, con el fin de observar como la construcción del rol del psicólogo, tanto del trabajo como general, se puso en actividad.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bertollo-Nardi, M., Avellar, L.Z., Silva, R.D.M., Trindade, Z.A. & Menandro, M.C.S. (2014). Representações sociais de psicólogo para jovens estudantes. *Revista CES Psicologia*, 7(2), 78-95
- Chmil, F., Gañan, F., Medrano, L.A., & Flores Kanter, P.E. (2017). Representaciones sociales de la profesión del psicólogo en integrantes a la carrera de psicología de Córdoba, Argentina. *Informes Psicológicos*, 17(1), 143-158. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a08>
- Colodell Benetti, I., Roberti Junior, J.P., Ax Wilhelm, F., da Rosa Deon, A.P. y Silva da Rosa, J. (2016). Representação Social da Psicologia Organizacional e do Trabalho em Contexto Escolar. *Revista Psicologia y Saúde*, 8(1), 52-61.
- Cossi, E., Recchia, V. (2004). La psicología en la Argentina análisis de la representación social del psicólogo en estudiantes de Psicología. VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Fernández, S. (2014). *Comunidad de aprendizaje. Una herramienta para el abordaje de prácticas docentes en formación*. Cañuelas: La Sal ediciones.

- Ibáñez, T. (1988). Representaciones Sociales, teoría y método. En T. Ibáñez (Ed.) *Ideologías de la Vida Cotidiana*. Barcelona: Sendai.
- Lizardo de Assis, C. y Alvez de Souza Matthes, G. (2014). Representações sociais sobre a psicologia e o psicólogo em universitários de uma faculdade privada de Rondônia, Brasil. *Aletheia*, 43-44, 66-90.
- Martínez-Iñigo, D., Rodríguez-Mazo, F. y Alcover de la Hera, C. (2001). Barreras a la contribución de la psicología del trabajo y de las organizaciones al estudio de las relaciones laborales. Estudio exploratorio en una organización sindical, *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 17(3), 307-326.
- Martínez-Iñigo, D., Rodríguez-Mazo, F. y Alcover de la Hera, C. (2001). Barreras a la contribución de la psicología del trabajo y de las organizaciones al estudio de las relaciones laborales (II). Estudio exploratorio en una muestra de futuros profesionales, *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 19(2), 135-157.
- Moscovici, S. (1961). Cap. 1: La representación social: un concepto perdido. En S. Moscovici (Ed.) *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Buenos Aires, Argentina: Huemul S. A.
- Salas, M.B. (2013). *Proyecto de investigación: representaciones sobre el rol profesional de graduados recientes de la carrera de psicología de la UNLP. Su relación con la inserción y el desempeño laboral* (Proyecto de investigación). Recuperado de: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.5852/pr.5852.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5852/pr.5852.pdf)
- Scaglia, H., Santos, J.S. y Lodieu, M.T. (2006). En S. Slapak y N. Cervone (presidencia). La representación social del psicólogo y la socialización profesional en estudiantes de psicología. XIII Jornadas de Investigación y Segundo Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Vergès, P. (1994). Approche du noyau central: propriétés quantitatives et structurales. En: C., Guimelli (organizador) *Textes de Base in Sciences Sociales: Estructures et Transformation des Représentations Sociales*. Paris (PA) Delachaux et Niestlé, 233-253.
- Zubieta, E. (2001). Representaciones Sociales de la Inteligencia. Un abordaje psicosocial. Tesis de Doctorado. Facultad de Psicología, Universidad del País Vasco, San Sebastián, España. Inédito.

Fecha de recepción: 1 de abril de 2019

Fecha de aceptación: 20 de octubre de 2019