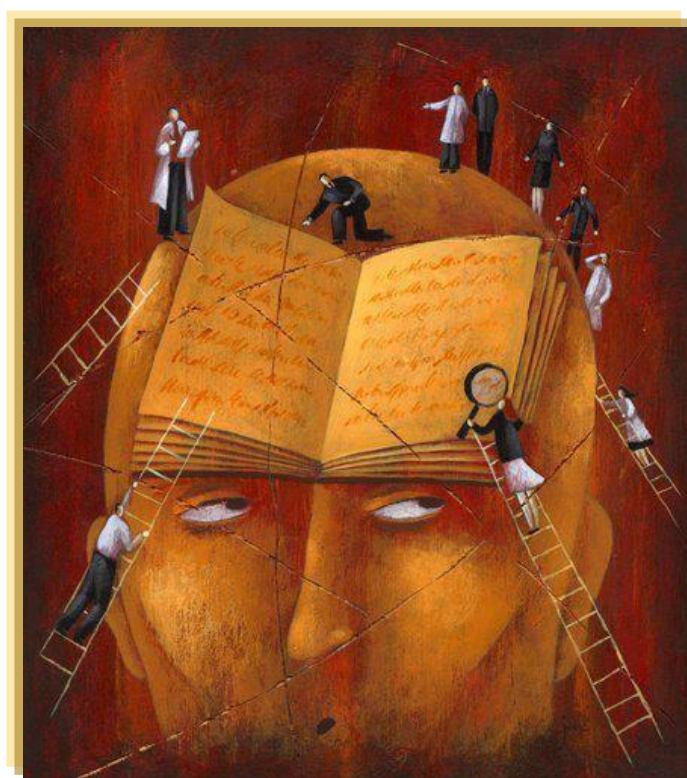


“Representaciones de estudiantes de Recursos Humanos sobre el ejercicio profesional”



Nombre: María Laura Huespe

Carrera: Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos

Mat: RHU00519

2013

Agradecimientos:

A mi Mamá por apoyar siempre mis decisiones y aguantar mis berrinches.

A mis hermanos Juan y Pablo, simplemente por existir.

A Cesar, Lau y Miguel por estar cuando los necesito.

A mis “súper” amigas, Guille y Coty, por apoyarme cuando todo parecía tan difícil.

A Francisco por acompañarme y aguantarme en mis momentos de locura.

A mis amigas y amigos por estar siempre presentes.

A Laura y Alvaro que me ayudaron a que esto hoy sea posible.

A los profesores que me acompañaron en este proceso de aprendizaje.

A mis compañeras de trabajo por aguantar mis ausencias y humor de algunos días.

Resumen

“Representaciones de estudiantes de Recursos Humanos sobre el ejercicio profesional.”

Este estudio resulta de una investigación en la cual se intenta conocer las representaciones de los estudiantes de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21 respecto de su ejercicio profesional. De esta manera, la investigación se enmarca en los estudios sociales, específicamente en el campo de los Recursos Humanos, es de tipo exploratoria y su diseño metodológico es cualitativo. La categoría vertebradora de todo el trabajo es la de “representaciones sociales” y a partir de esto, se realizaron entrevistas en profundidad a estudiantes del último año de la Carrera de Recursos Humanos durante el año 2012. Finalmente, se logró identificar las representaciones sociales, reconocer los núcleos centrales y periféricos de estas representaciones como así también analizar las actitudes e identificar las expectativas que los estudiantes tienen con respecto a su ejercicio profesional.

Abstract

“Human Resources students’ representations about professional practice.”

This essay results from research which attempts to know how Human Resources students’ from Business University Siglo 21, imagine their professional practice. Thus, the research which takes place in the area of social studies, specifically in the field of Human Resources, is explorative and has a qualitative methodological design. The main category of the essay is the “social representation”, and based on that category, many students from the last year of Human Resources career in 2012, were deeply interviewed. Finally, social representations were identified, it was also possible to recognize the peripheral and central nuclei of those representations, as well as analyze the attitudes and identify the expectations students have, respected to their profesional practice.

Índice

Capítulo 1. Planteamiento del problema	5
Introducción	5
Justificación	7
Objetivos	11
Objetivo general	11
Objetivos específicos.....	11
Capítulo 2. Marco teórico.....	12
2.1 Las representaciones como sociales: formulación de la teoría.	12
2.2 .Representaciones sociales: conceptos generales.....	14
2.3. Núcleos centrales y periféricos de las Representaciones Sociales	18
2.3. Actitudes derivadas de las Representaciones Sociales.....	20
Capítulo 3. Metodología.....	22
Capítulo 4. Análisis de las representaciones de los estudiantes de Recursos Humanos sobre su ejercicio profesional.	26
4.1 Representaciones sociales de los estudiantes.....	26
4.2 Núcleos centrales de las representaciones de los estudiantes.	37
4.3 Núcleos periféricos de las representaciones de los estudiantes.....	43
4.4 Actitudes de los estudiantes con respecto al ejercicio profesional.....	49
4.5 Expectativas de los estudiantes respecto de su ejercicio profesional.....	56
Capítulo 5. Conclusiones.....	61
Bibliografía	66
CD con tesis y anexos.	69

Capítulo 1. Planteamiento del problema

Introducción

Las representaciones que tienen los estudiantes universitarios sobre su ejercicio profesional son una forma de mirar, elegir, esperar e imaginar su futuro profesional. Hacia el término de la carrera universitaria los estudiantes comienzan a proyectarse como profesionales y están imaginando su desempeño y sus roles en el campo laboral. Por esto, despierta interés comprender las representaciones que se forman los estudiantes universitarios cuando imaginan su ingreso al mercado laboral.

Este estudio resulta de una investigación realizada para la finalización de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21. La pregunta que lo ha orientado es *¿cuáles son las representaciones de los estudiantes de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21 respecto de su ejercicio profesional?*

Otros problemas derivan de ésta: ¿cuáles son las valoraciones que tienen los estudiantes respecto del trabajo?, ¿qué expectativas tienen de su ejercicio profesional?, ¿cuáles son las características que los estudiantes le asignan a un profesional de RRHH?, ¿cuáles son los ámbitos de aplicación que imaginan de un profesional de RRHH? De esta manera, la investigación se enmarca en los estudios sociales, específicamente en el campo de los Recursos Humanos y es de tipo exploratoria.

El diseño metodológico se planteó desde una perspectiva cualitativa y se focalizó en identificar las representaciones sociales de los estudiantes universitarios, reconocer los núcleos centrales y periféricos de estas representaciones. Por otra parte, se aborda el análisis de actitudes y expectativas con respecto a su ejercicio profesional.

La categoría vertebradora de este trabajo es la de “representaciones sociales”, tal como la conceptualizaron Serge Moscovici (1979) y Denise Jodelet (1984).

Este informe consta de cinco capítulos:

En el primero se presenta el planteamiento del problema, la justificación del trabajo y sus objetivos. En el segundo, se exponen las categorías y los conceptos que enmarcan nuestro estudio, básicamente se propone una síntesis de la teoría de las “Representaciones sociales”; se explican los conceptos de “Núcleos centrales y periféricos” y se define que se entiende por “Actitudes” cuando se las vincula con las Representaciones Sociales.

En el tercero, se desarrolla la metodología utilizada y se presenta la muestra. En el cuarto capítulo, aparece el análisis de las entrevistas en el cual se revelan las representaciones que efectivamente los estudiantes de Recursos Humanos tienen sobre su futuro ejercicio profesional, así como también los núcleos centrales y periféricos de esas representaciones. Además se analizan concretamente las actitudes y expectativas que la muestra ha expuesto. En el quinto y último capítulo se presentan las conclusiones a las que ha permitido arribar este trabajo.

Justificación

El presente trabajo aborda la temática de las Representaciones Sociales de los estudiantes universitarios de la carrera de Recursos Humanos respecto a su ejercicio profesional.

Dicho aspecto se considera relevante ya que desde la perspectiva de los estudios de Recursos Humanos se pretenden brindar aportes a tres dimensiones poco analizadas al momento de definir el tema de este trabajo:

1. Respecto de las organizaciones que conforman el mercado laboral en el que pueden desenvolverse los profesionales de RRHH, estas contarían con elementos que les permitan conocer las expectativas de los graduados o estudiantes próximos a graduarse, al momento de situarse en la búsqueda de ámbitos laborales. En consecuencia, esta información podría servir de soporte o variable para el diseño de instrumentos que permitan a las organizaciones fortalecerse en los siguientes aspectos: establecer criterios para la selección de nuevos postulantes, crear y re - crear puestos de trabajo y definir programas de motivación. Asimismo, los resultados de este estudio, permitirían reconocer el perfil de empresa en el cual buscan insertarse estos jóvenes profesionales, como así también tipo de clima laboral y cultura organizacional de aquellas empresas a las que esperan incorporarse.
2. En relación a la relevancia de estos datos para la Universidad, se considera que los resultados que se obtengan de este estudio, permitirán a la misma conocer con un mejor grado de aproximación cómo se representan sus egresados frente a la oferta del mercado laboral. En función de ello y de considerarlo necesario facilitaría una eventual revisión de planes y programas de la carrera de Recursos Humanos, adecuando la oferta académica en el marco de un proceso de redefinición crítica de

sus diseños curriculares. En este sentido, se considera que existe cierto vacío de información sobre lo que ocurre en lo que podría denominarse “punto de inflexión” entre el momento en que el joven universitario finaliza sus estudios y logra desempeñarse en una determinada organización como profesional.

3. Los resultados de este estudio, por otra parte, podrían ser de utilidad para orientar a los jóvenes profesionales noveles, respecto de poder reconocer en qué condiciones se encuentran respecto a colegas que también están en búsqueda de empleo. Esto es, teniendo en cuenta que actualmente en la Universidad Siglo 21 cursan la Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos aproximadamente 2.500 personas en todas las modalidades de estudio, es importante detectar las características de los capitales de formación valorados o que resultan significativos para el mercado laboral específico de estos profesionales.

Asimismo, se estima que este trabajo puede motivar futuras investigaciones, las que, partiendo de los resultados obtenidos aquí, aborden en profundidad aquello que el mercado laboral demanda de manera dominante en los jóvenes estudiantes de la Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos. Desde un trabajo explicativo posterior, podrían establecerse comparaciones que permitan vislumbrar las brechas que pudieran existir entre las expectativas de los jóvenes y las demandas del mercado laboral, de modo tal que la praxis profesional y la formación académica, establezcan una relación de diálogo que favorezca las transiciones entre las fortalezas de los egresados noveles y las necesidades de las empresas y organizaciones en las que pudieran desempeñarse.

De las investigaciones efectuadas al momento de definir el tema de este estudio, se detectaron como antecedentes la existencia de trabajos previos en el tema de las Representaciones Sociales pero efectuados sobre otras áreas de estudio, no así en el terreno

de los Recursos Humanos, detallando a continuación algunas referencias acerca del material existente en dicho sentido:

El estudio de Aisenson, D., Monedero, F., Batlle, S., Legaspi, L., Aisenson, G., Vidondo, M., Nicotra, D., Valenzuela, V., Davison, S. y Alonso, D. (2004) en el que se ha considerado relevante profundizar en el conocimiento de las Representaciones de estudiantes y graduados recientes sobre la carrera y la profesión del psicólogo a fin de comprender su relación con la construcción de las trayectorias y la orientación hacia la futura inserción profesional.

La tesis de maestría de Balduzzi, M. (2011) en la cual el objetivo principal fue identificar y caracterizar las representaciones sociales de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de la Provincia de Buenos Aires, en relación al saber. El trabajo de investigación de Bocca, A. (2009) que se titula: Algunas reflexiones acerca de las prácticas y representaciones sociales en estudiantes universitarios: la escritura académica, tuvo como objetivo analizar discursos de los alumnos en situaciones de clase para identificar dificultades en relación con una tarea de escritura requerida y las representaciones sociales que sobre esas prácticas poseen, y la relación que establecen entre escritura y lectura.

La investigación de Córdoba Larrarte, J. (2009). Representaciones sociales de los profesores y los estudiantes de la carrera de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana sobre la lectura y la escritura. En la que se comparan, describen y caracterizan, las representaciones sobre la lectura y la escritura de profesores y estudiantes. En esta investigación se analizan también las convergencias y divergencias en las representaciones sobre la lectura y la escritura entre los distintos participantes de la actividad académica.

El trabajo de Winkeler, M. y Reyes, M (2006) en el que se parte de la pregunta de cómo conciben los psicólogos chilenos el ejercicio ético de su profesión y se titula: Representaciones sociales de psicólogos chilenos acerca del ejercicio profesional ético.

El artículo de Leite, A (2006) llamado “Las representaciones de las carreras universitarias desde la mirada de los estudiantes” en el cual sus objetivos apuntaban a conocer las representaciones sobre las carreras, los planes de estudio y el futuro profesional.

El análisis precitado avalaría y daría fundamento al tema objeto del presente estudio por dos motivos, por un lado su viabilidad atento a que el tema de las Representaciones Sociales ha sido utilizado en estudios similares, por el otro su originalidad en función de que como ya se expresó no se detectan estudios en el campo de los Recursos Humanos.

Objetivos

Objetivo general

Conocer las representaciones de los estudiantes de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21 respecto de su ejercicio profesional.

Objetivos específicos

- Identificar las representaciones sociales sobre el ejercicio profesional en los estudiantes de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21.
- Reconocer núcleos centrales y periféricos de sus representaciones sociales sobre el ejercicio profesional.
- Analizar actitudes con respecto al ejercicio profesional.
- Identificar en los estudiantes de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21 expectativas de su futuro ejercicio profesional.

Capítulo 2. Marco teórico

Este trabajo vertebra sus análisis alrededor de la categoría de Representaciones Sociales para abordar el estudio acerca de cuáles son las representaciones de los estudiantes de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21 respecto de su ejercicio profesional.

Se emprenderá un traspaso por diferentes teorías de las representaciones sociales tomando conceptos de diferentes autores, tratando de transferirlas a la problemática del presente estudio. Posteriormente se desarrollarán los conceptos: núcleos centrales, núcleos periféricos y actitudes.

¿Por qué estudiar representaciones sociales? Este concepto es central en la investigación, debido a que permitirá pensar, proyectar y deconstruir las imágenes que conforman los estudiantes de Recursos Humanos al momento de configurar su ejercicio profesional. Brindando un espectro más amplio para ahondar profundamente el abanico de proporciones y lógicas que trae consigo esta disciplina que año a año suma estudiantes y profesionales.

2.1 Las representaciones como sociales: formulación de la teoría.

Podemos encontrar el concepto de representación social en diferentes textos de psicología y psicología social, pero su elaboración conceptual y formulación teórica es relativamente reciente. Esto se debe a que el psicólogo social Serge Moscovici, reformuló en términos psicosociales el concepto durkheimniano de representación colectiva (Araya Umaña, 2002) Durkheim acuñó el concepto de representaciones colectivas para designar el fenómeno social a partir del cual se construyen las diversas representaciones individuales. Para este autor las representaciones colectivas son una suerte de producciones mentales sociales, es decir, “una especie de ideación colectiva que las dota de fijación y objetividad. Por el

contrario [...] representaciones individuales serían variables e inestables o, si se prefiere, en tanto que versiones personales de la objetividad colectiva, sujetas a todas las influencias externas e internas que afectan al individuo". (Araya Umaña, 2002, p. 21)

Las representaciones, que en el inicio definió Durkheim como colectivas, pasan con Moscovici a ser representaciones sociales (RS); donde lo que cuenta son las interacciones, los procesos de intercambio a partir de los cuales se elaboran dichas representaciones confiriéndoles su carácter social.

Moscovici (1979) plantea que tanto la sociedad, como los individuos y las representaciones son construcciones que se realizan desde el ámbito grupal o social. Desde la perspectiva de este autor, los hechos no determinan las representaciones desde afuera en los sujetos.

Así cualquier constructo que el individuo posea no vendrá dado por la sociedad, los hechos y otros sujetos, sino que entre todos estos elementos se generara la elaboración del constructo permitiendo al sujeto generar la RS.

A los fines del presente estudio, se abordará el concepto de RS que plantea Abric (1994), el cual establece que observar las RS desde una dimensión social permite ver la dinámica de interrelaciones y prácticas sociales, ya que la representación, el discurso y la práctica se generan mutuamente a partir de la relación entre ellas y se pueden disociar.

Desde esta perspectiva, la RS que posean los estudiantes de recursos humanos sobre su ejercicio profesional, estará constituido desde el discurso en el cual se encuentran inmersos, la relación a la práctica que posean (experiencia laboral por ejemplo) y la representación que existe en la sociedad sobre este rol.

2.2 .Representaciones sociales: conceptos generales.

Para poder entender la noción de representación social se tomaron principalmente a los autores Moscovici, Jodelet y Lacolla

Moscovici (1979) plantea:

La representación social es un Corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios, liberan los poderes de su imaginación. (Moscovici, 1979, p.18)

Para Moscovici (1979) la RS es una forma particular que toma el conocimiento, que tiene como principales funciones permitir al sujeto crear comportamientos acordes y establecer comunicación con otras personas.

Por su parte, Jodelet (1984) plantea que la RS es una forma de del sentido común, y el contenido de la misma permite la manifestación de procesos generativos y funcionales que devienen de la sociedad o están pautados por esta. De acuerdo al autor, las RS en su sentido más amplio podrían ser consideradas como “una forma de pensamiento social” (Jodelet, 1984, p.474) Al igual que Moscovici (1979), Jodelet (1984) plantea que una de las funciones de las RS es la comunicación, y agrega la comprensión y manejo del entorno social, tanto en lo material como en lo ideal del mismo.

Siguiendo a la última autora, la marca social que poseen los procesos de representación hace referencia a los contextos en donde se construyen las RS, a las interacciones con el mundo, con los demás y a las conversaciones en las cuales son recreadas.

Dentro de la concepción de RS descrita por Jodelet (1984), uno de los aspectos más significativos es aquel que hace referencia a los sistemas de pensamiento con los cuales las personas entran en relación con los otros y con el mundo externo, que se basa en procesos

que le permiten al sujeto interpretar y reconstruir la realidad a partir de la significación; Por otro lado, también hace referencia a aquellos procesos cognitivos que aportan direcciones afectivas, normativas y prácticas que permiten la organización comunicacional social, y por último, que brindan a las personas de la capacidad simbólica que es natural de los grupos sociales.

Jodelet (1984) destaca que las RS se definen por su contenido, o sea, por la información, imagen, opinión, actitudes, exceptivas que contiene. Y que a su vez, este contenido, se elabora y relaciona con un objeto particular, por ejemplo un trabajo, un evento determinado, una persona significativa. Por otro lado, la RS de un sujeto se relaciona con otro sujeto, brindándole a la RS la capacidad de atribuir una posición en la sociedad, económica, cultura, política, al otro sujeto.

Justamente porque es un proceso tan complejo y que se da en interrelación con otros y con el medio, la autora destaca que no se debe olvidar que:

“[...] toda representación social es representación de algo y de alguien. Así, no es el duplicado de lo real, ni el duplicado de lo ideal, ni la parte subjetiva del objeto, ni la parte objetiva del sujeto. Sino que constituye el proceso por el cual se establece su relación. Sí, en el fondo de toda representación debemos buscar esta relación con el mundo y con las cosas. (Jodelet, 1984, p.475).

La RS permite a los sujetos hacer referencia a los objetos sociales, clasificarlos, explicarlos y evaluarlos. Un objeto es representado por un sujeto, cuando el objeto esta mediado por una figura, y es sólo así, de acuerdo a Jodelet (1984) que surge la RS y el contenido de la misma.

Todo lo mencionado hasta el momento habla de las cinco características fundamentales de las RS (Jodelet, 1984). La primera característica, como se mencionó, es que siempre es la

representación de un objeto, situación, evento, persona, idea, etc. La segunda hace referencia al carácter de imagen que posee, y a la capacidad de intercambiar lo sensible, la idea, el concepto y la percepción, así una RS siempre (sin importar que represente) se plasma mediante una imagen. La tercera es el carácter simbólico y significante, o sea, la RS no es una reproducción de un objeto ausente, sino es la construcción que contiene el aporte creativo de quien elabora la RS. Lo cual marca la cuarta característica, el carácter constructivo de la RS. Y Finalmente, la quinta característica, señala que la RS tiene un carácter autónomo y creativo.

Entonces, ante todo lo expuesto, la representación social es una construcción social y a su vez individual, donde cada sujeto aporta lo creativo, en una base que se construye desde la interacción y comunicación con los otros y el entorno.

De este modo, Seidmann, Azzollini, Bail, Vidal y Thome, (2006) plantean que las representaciones sociales operan como marco de interpretación del entorno, regulan las vinculaciones con el mundo y con los otros, orientan y organizan las conductas y las comunicaciones, y cumplen un papel importante en la definición de las identidades personales y sociales.

Los mismos autores, citando a Hass y Jodelet (1999), postulan que el estudio de las RS no puede ser ajeno a los contenidos de la misma como a las características de los procesos que permitieron su construcción, a los contextos en los cuales fue creada, al tiempo y el espacio mental en que fue elaborada. Para poder estudiar las RS es necesario poder contextualizarlas, si no se perdería la parte significativa de la misma.

Lacolla (2005) reafirma lo planteado por los autores anteriores diciendo que los contextos sociales, las comunicaciones que permiten la circulación de la RS y las funciones que

cumple una RS determinada, son los complementos al contenido y los procesos de la representación, y que un estudio sobre las RS no puede dejar de contemplarlos.

Lacolla (2005) continua diciendo que “La percepción de la realidad no es un proceso meramente individual e idiosincrásico, sino que existen diferentes visiones compartidas por distintos grupos sociales que tienen interpretaciones similares sobre los acontecimientos” (Lacolla, 2005, p.4). Ante esto, es importante considerar que si bien el sujeto aporta creatividad la construcción de las RS, la base o núcleos de la misma serán compartidas por un grupo social que tenga interpretaciones similares a la del sujeto.

Lo desarrollado hasta aquí permite comprender el carácter *social* de la representación como condición para la conformación de horizontes de sentido y de claves de interpretación del mundo para los sujetos, en este caso los estudiantes universitarios. Lacolla (2005) entiende que la representación social como producto es el conjunto de creencias, valores y conocimientos que comparte un grupo de sujetos en función de su pertenencia a un determinado status social.

Como se mencionó anteriormente, las representaciones se definen por su contenido de información, imágenes, actitudes, opiniones, etc., pero a su vez este contenido está íntimamente relacionado a un fin de acuerdo a Lacolla (2005), este fin está relacionado con el pensamiento de tipo práctico, o sea, la aplicabilidad a la realidad de la RS, que puede ser un trabajo a realizar o actividad, una relación o una conversación.

Es en esa relación donde se busca aplicar el concepto de representación para incluirlo en el pensamiento de tipo práctico que tienen los estudiantes universitarios de su ejercicio profesional.

2.3. Núcleos centrales y periféricos de las Representaciones Sociales

Para analizar las representaciones que los estudiantes forman sobre su futuro ejercicio profesional suponemos que estas no se dan de manera homogénea.

Para Gutiérrez Alberoni (1998) la organización de las representaciones presentan características peculiares, ya que los elementos que componen la representación están ordenados en una jerarquía, y a su vez toda RS se organiza en relación a un núcleo central que se constituye a partir de uno o varios de los elementos que dan significado a las RS.

Lejos de pensar en un orden *caprichoso*, la representación social está organizada, según Gutiérrez Alberoni (1998), en dos sistemas: el del núcleo central y otro periférico. En relación al núcleo central, Abric (1994) le atribuye las siguientes funciones:

[...] está directamente relacionado y determinado por las condiciones históricas, sociológicas e ideológicas; en ese sentido está fuertemente marcado por la memoria colectiva y por el sistema de normas al que dicho núcleo se refiere [...] es estable, coherente y resistente al cambio [...] y, en fin, es de cierta manera relativamente independiente en el contexto social y material inmediato en el que la representación es puesta en evidencia (En Gutiérrez Alberoni, 1998, p. 214)

Este núcleo es fundamental, y no existe RS que no lo contenga, ya que determina la significación y la organización de la misma, y Abric (1994) también lo llama Núcleo Estructurante, ya que es el que garantiza dos funciones principales de las RS. La primera de estas funciones es la Función Generadora, que es por la cual se crea, transforma, la significación de los elementos que constituyen la representación, y a partir de este significado es que cada uno de los elementos tomará un sentido o valor determinado.

La segunda es la función organizadora, ya que el núcleo central determinará como se establecen los lazos que unirán los diferentes elementos de la representación entre ellos, convirtiéndose en el factor unificador y estabilizador de la RS.

De acuerdo a Abric (1994), los núcleos centrales son los elementos más estables de la representación y garantizan su durabilidad en el contexto que cambia y evoluciona permanentemente. El núcleo central es el elemento que más resiste al cambio, y por otro lado, si este cambio modifica completamente la RS.

“Este núcleo central está constituido por uno o varios elementos que en la estructura de la representación ocupan una posición privilegiada: son ellos los que dan su significación a la representación” (Abric, 1994, p.22)

A su vez, este núcleo central está protegido por los sistemas periféricos, los cuales permiten, esencialmente, la adaptación de la representación a las evoluciones del contexto.

Gutiérrez Alberoni (1998), plantea así, que el sistema periférico pragmatiza y contextualiza permanentemente las determinaciones normativas adaptándose a una realidad concreta, resultando de ello la movilidad y la pluralidad características de las personas.

Como expresa Abric (1994), los elementos periféricos que están organizados en relación al núcleo central se relacionan directamente con él, con lo cual su presencia, ponderación, valoración y función están determinados por el núcleo central. Estos núcleos periféricos se constituyen como lo esencial de la RS, es aquello a lo que se puede acceder fácilmente y lo más concreto que posee la RS.

Están compuestos por información retenida, seleccionada e interpretada, por juicios hechos en relación al objeto y su contexto, por los estereotipos sobre el objeto y las creencias.

Estos elementos se encuentran jerarquizados en la RS, y pueden variar en cercanía al núcleo central, aquellos que están más cercanos desempeñan un papel significativo en la

elaboración del significado de la RS, mientras que los más alejados brinda imágenes, aclaran o justifican la significación (Abric, 1994). El papel principal de los núcleos periféricos es que son el nexo entre el núcleo central y el contexto o situación específica en que se construye o aplica la representación.

En síntesis para Abric (1994) la primera función del núcleo periférico es la “concretización del sistema central en términos de posiciones o de conductas, es más sensible y está determinado por las características del contexto inmediato [...]” (en Gutiérrez Alberoni, 1998, p. 214)

Dicho todo esto resulta una tarea sustantiva lograr identificar aquellos elementos centrales y periféricos que componen las representaciones de los estudiantes universitarios, para comprender las tomas de posición resultantes de sus interacciones sociales.

2.3. Actitudes derivadas de las Representaciones Sociales

Entre los objetivos de este trabajo interesa conocer las actitudes de los estudiantes universitarios respecto al ejercicio profesional. Aquí es importante advertir que existe una diferencia entre el concepto de actitud y de representación.

La actitud se encuentra en el polo de las respuestas. "El concepto de actitud implica la existencia de un estímulo ya constituido hacia el cual se reacciona según el tipo de disposición interna que se haya construido hacia él" (Araya Umaña, 2002, p.45). En cambio como bien lo afirma Araya Umaña (2002) las representaciones sociales ligan la respuesta y el estímulo de forma indisociable.

La respuesta que brinda la persona ante un objeto o hecho determinado estará predeterminada en la forma en que está constituido el objeto. El estímulo provoca una respuesta específica, pero a su vez este estímulo se constituye en base a las respuesta que la

persona tiene disponible para dar, o sea, un estímulo nunca provocara una respuesta que la persona no tiene en su abanico repertorio de conductas.

Las RS actúan sobre el estímulo y la respuesta simultáneamente, o sea la actitud determina y orienta la respuesta ante un estímulo específico, la RS constituye el estímulo y respuesta que se da, por lo tanto estímulo y respuesta son parte del mismo fenómeno de elaboración (Araya Umaña, 2002).

Así la actitud puede definirse, de acuerdo a Araya Umaña (2002), cumple la función de dinamizar y regular la acción, como una estructura de la orientación en la conducta de las personas, y la actitud es la que orienta globalmente de forma positiva o negativa, favorable y desfavorablemente.

La actitud se constituye como el aspecto más afectivo de la RS, ya que es la reacción o conducta emocional acerca del objeto representado, y constituye el elemento más primitivo y residente de las RS.

Capítulo 3. Metodología

La presente investigación es de corte exploratorio, ya que el interés de este proyecto es la identificación y análisis de las representaciones de los estudiantes de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21 sobre su ejercicio profesional, un estudio que no ha sido abordado con anterioridad.

Los estudios exploratorios son realizados cuando “el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes” (Sampieri, Fernandes Collado, Baptista Luque, 2006, p.100).

Para llevar adelante nuestro estudio se optará, desde una perspectiva metodológica, por una investigación de carácter cualitativo. Teniendo en cuenta nuestro interés por estudiar las representaciones sociales, entendemos esta metodología adecuada, ya que como explica Vieytes “la investigación cualitativa se preocupa por la construcción de conocimiento sobre la realidad social y cultural desde el punto de vista de quienes la producen y la viven” (Vieytes, 2004, p. 69).

Según Sampieri y otros (2006), el enfoque cualitativo se caracteriza por la preocupación directa del investigador, quien se concentra en las vivencias de los participantes tal como fueron sentidas y experimentadas. En este sentido “los datos cualitativos son descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas, y sus manifestaciones” (Sampieri, Fernandes Collado, Baptista Luque, 2006, p.8)

De este modo, optar por el enfoque cualitativo fundamenta nuestra investigación “en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, principalmente los humanos y sus instituciones” (Sampieri, Fernandes Collado, Baptista Luque, 2006, p.9)

El problema y los objetivos de nuestra investigación nos conducen a la necesidad de obtener información acerca de las representaciones de los estudiantes universitarios. En este sentido, Araya Umaña expresa “Para acceder al contenido de una representación, el procedimiento clásico utilizado por este enfoque es la recopilación de un material discursivo producido en forma espontánea (conversaciones), o bien, inducido por medio de entrevistas o cuestionarios.” (Araya Umaña, 2002, p. 49)

En la misma línea, Vieytes sostiene que “para adquirir conocimiento sobre la vida social, los científicos sociales recurren a relatos verbales, generalmente obtenidos mediante entrevistas” (Vieytes, 2004, p. 661)

De ahí que recurrimos a las entrevistas como técnica de recolección de datos porque:

Las entrevistas constituyen un recurso privilegiado para acceder a la información desde la perspectiva del actor. El objetivo central es captar lo importante en la mente de los informantes: sus significados, perspectivas y definiciones; en suma, el modo en el que ellos ven, clasifican y experimentan el mundo. (Vieytes, 2004, p. 661).

Lo anterior justifica que en esta investigación se opte por realizar entrevistas en profundidad, “cuyo basamento es el desarrollo de una conversación entre el entrevistado y el entrevistador, que tiene fines específicos, ligados a la obtención de información que el investigador considera relevante para un proceso de investigación.” (Merlino, 2009, p. 113).

Para desarrollar las entrevistas se utilizara una guía de pautas abiertas que, como expresa Merlino (2009) evitan las preguntas directas y utilizan *disparadores* de la conversación sobre las áreas temáticas que resultan de interés en la investigación.

“[...] la implementación de las entrevistas en profundidad produce un corpus específico de análisis, esto es: discursos provenientes de desgrabaciones de audio (textuales), acompañadas de las impresiones y notas de campo que tomó el investigador en el momento de la entrevista, o después de ella.

El procedimiento analítico predominante será, por lo tanto, el análisis del discurso. Y al incorporar el término discurso introducimos, por definición, la noción de contexto, que formará parte del análisis mismo.” (Merlino, 2009, p. 115).

En esta investigación la población a entrevistar serán estudiantes universitarios de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21 de la ciudad de Córdoba,

A los fines de responder a los objetivos de esta investigación, referidos al estudio de las representaciones sociales sobre el ejercicio profesional de estos estudiantes universitarios, seleccionamos las unidades de análisis a través del muestreo no probabilístico en el cual “la elección no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación” (Sampieri, Fernandes Collado, Baptista Luque, 2006, p.241)

Para el diseño de la muestra, se efectuara un *muestreo de carácter intencional*; “es decir, un proceso de selección en el cual los sujetos [...] son elegidos intencionalmente y de acuerdo con los propósitos y objetivos de la investigación” (Vieytes, 2004, p. 643).

Se adoptará en el diseño de la muestra el modelo de *casos- tipos*, el cual se entiende como aquel que se utiliza en estudios cualitativos cuyo objetivo es “la riqueza, profundidad y calidad de la información, no la cantidad ni la estandarización [...] el objetivo es analizar los valores, ritos y significados de un determinado grupo social” (Sampieri, Fernandes Collado, Baptista Luque, 2006, p.566)

De acuerdo a lo mencionado, la muestra se conformará de 8 estudiantes universitarios que no tengan experiencia laboral de la carrera de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21 de la ciudad de Córdoba. En cuanto al tamaño de la muestra, debemos tener en cuenta que para las investigaciones cualitativas esto es flexible, es decir, puede ser aumentada en el caso de necesitar recabar más información.

Finalmente, nuestra muestra se organizará de acuerdo a una variable:

— Sexo: Varón, mujer

La muestra se explica en el siguiente cuadro:

Carrera:	Recursos Humanos		Total de la muestra
Sexo:	Hombres	Mujeres	
Estudiantes del último año	4	4	8

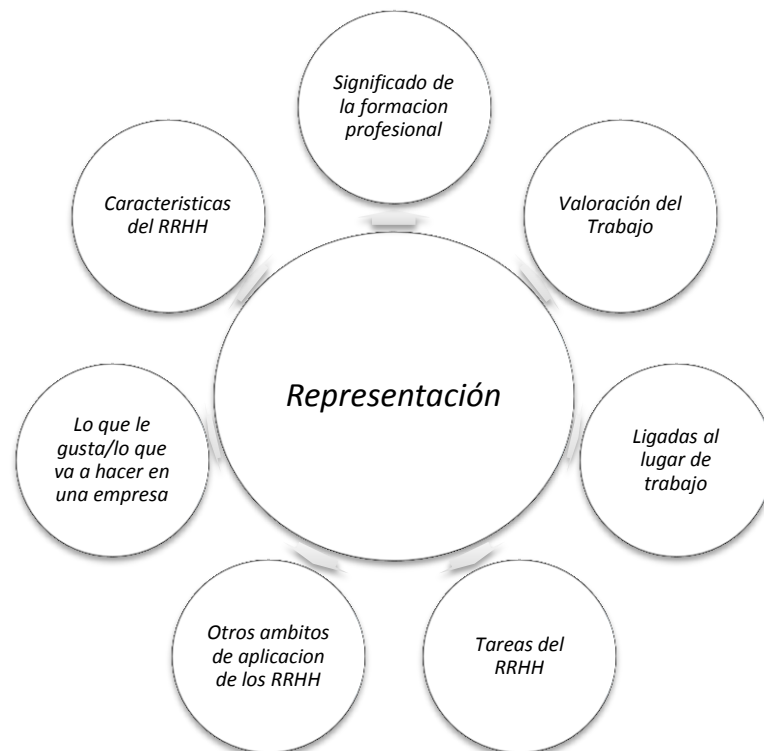
Para la sistematización de la información se utilizó el programa Atlas.ti con el cual se extrajeron los fragmentos de las entrevistas que resultaron pertinentes para esta investigación y se le asignaron a estas citas categorías de análisis. Dichas categorías de análisis fueron elegidas teniendo en cuenta los objetivos específicos de nuestra investigación para luego realizar una discusión y un análisis teórico que nos permita responder a nuestra pregunta de investigación.

Capítulo 4. Análisis de las representaciones de los estudiantes de Recursos Humanos sobre su ejercicio profesional.

En este capítulo se presentaran las diferentes representaciones que tienen los estudiantes sobre su ejercicio profesional. Para esto, se dividió el capítulo en diferentes categorías de análisis extraídas de los objetivos específicos que permitieron conocer las representaciones de los estudiantes de Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21 respecto de su ejercicio profesional. Dentro de cada categoría analizada se encontraran diferentes dimensiones en las que se han indagado para darle mayor profundidad a los objetivos.

4.1 Representaciones sociales de los estudiantes.

La primera categoría analizada es la de Representaciones Sociales de los estudiantes, en este caso se encontraron diferentes dimensiones que podrían ser analizadas en relación a la RS. Estas dimensiones son:



La primera de ellas, y que fue mencionada por todos los entrevistados, es la importancia que le brindan a la formación profesional. Es llamativo observar que cuando se les preguntó qué significa para ellos estudiar, todos hacen mención del “futuro” en relación a la formación, diciendo:

“Se me ocurre con formación... o sea, tanto preparación para el futuro [...]”

(Entrevistado N° 1)

“Yo creo que la época de estudio es como la, la oportunidad [...] para... juntar todas las herramientas que vos creas que son necesarias después, para el día de mañana desempeñarte profesionalmente [...]” (Entrevista N° 2)

“Es la herramienta para el futuro que uno tiene que estudiar porque si no después las cosas se complican mucho más y entonces para poder... tener una cierta ventaja o algo para poder tener un futuro más asegurado había que estudiar y bueno... por eso estoy acá.” (Entrevista N° 3)

En este caso, se observó la relevancia que le atribuyen a la formación académica para poder acceder a un puesto de trabajo, a un nivel económico, a un status, etc. Desde esta perspectiva, se podría considerar una representación ya que, de acuerdo a Moscovici (1979) son corpus de conocimientos organizados que permiten a la persona accionar, así los estudiantes accionarían primero hacia la formación académica para posteriormente accionar hacia el ejercicio profesional.

La segunda dimensión, es la valoración que realizan del trabajo, en este caso se observaron valoraciones puntuales sobre un “buen trabajo” y un “mal trabajo”. En relación al buen trabajo aparecen respuestas en las cuales se puede observar que las relaciones con los otros, la libertad, el crecimiento profesional, la posibilidad de aplicar en el trabajo los

conocimientos adquiridos en la universidad, un lugar con buen clima laboral y un salario acorde a la tarea que realizan son las más frecuentes.

“[...] en el cual pueda desarrollarme, [...] usar mi creatividad [...] trabaje con gente interesante [...] quizás sea flexible, [...]” (Entrevistado N° 1)

“Y un buen trabajo sería con un salario digno, buenos compañeros, buen trato por parte de los superiores” (Entrevistado N° 3)

“Un buen trabajo [...] acorde a lo que uno estudio, un... buen clima laboral, eh... tener oportunidades de crecer, de desafiarte... y... ah! Y un buen sueldo para vivir” (Entrevistado N° 3)

“[...] un buen trabajo, poder aprender, el aprendizaje me parece como algo básico, y poder crecer... crecer dentro de la empresa, [...], tratar de crecer en el trabajo” (Entrevistado N° 7)

De acuerdo a Jodelet (1984), todas las RS tienen como objetivo la relación con el otro, y esto se vuelve más significativo cuando en el mismo discurso de los alumnos aparece la relación con el otro como uno de los atributos más valorados positivamente en relación al “buen trabajo”.

Por otro lado, es importante no perder el hilo que se plantea entre la primera dimensión analizada y esta segunda, ya que en la primera se observa la importancia que le atribuyen a la formación, y en la segunda la valoración que le dan a la aplicación en la práctica de los conocimientos adquiridos en la formación académica.

Respecto de lo que implica un “mal trabajo”, los entrevistados mencionan el mal ambiente laboral “trabajar en negro”, no poder descansar, trabajar muchas horas, donde no sean

respetados, donde no haya crecimiento profesional, donde no puedan aplicar conocimientos o realicen trabajos que no sean de su agrado, entre otras respuestas.

“[...] cuando uno tiene que hacer el sacrificio de hacer algo que no le gusta... de... de vivir en un mal clima, de bancarse situaciones que[...]que creo que como persona ni siquiera la gente se merece.” (Entrevistado N° 5)

“[...] un mal trabajo en mi caso sería uno en donde sintiera que no podría aplicar mis conocimientos [...] que no tuviera libertad y flexibilidad en cómo proceder frente a un situación y que... también los compañeros de trabajo sean indiferentes y cuando la empresa no te reconozcan por el esfuerzo o... por lo que haces ya sea con plata o con alguna otra forma de reconocimiento.” (Entrevistado N° 8)

Lo que convierte a la valoración de trabajo en una RS es el hecho de la organización del corpus, ya que como se observa los argumentos para un “buen” o “mal” trabajo son las mismas, en positivo y en negativo respectivamente, manteniendo coherencia, y sobre la cual se podría suponer, desde lo implícito en el discurso, que estos estudiantes accionarían aceptando o rechazando una posibilidad laboral a partir de estas valoraciones que realizan.

En la tercera dimensión se encuentran las RS ligadas al lugar de trabajo en el cual todos los alumnos se representan trabajando en empresas, por lo menos en el primer período de su vida laboral.

Es importante destacar que al momento de elegir la universidad eligen una universidad empresarial, pero cabe preguntarse si la RS del RRHH trabajando en empresas se constituyó anterior o posteriormente a la formación académica. Aquí es importante observar el contexto donde esta RS es creada ya que como dice Jodelet (1984) la marca

social que poseen los procesos de representación hace referencia a los contextos en donde se construyen las RS, a las interacciones con el mundo y a las conversaciones en las cuales son recreadas. Lacolla (2005) dice que en la percepción de la realidad que existen diferentes visiones compartidas por los distintos grupos sociales que tienen interpretaciones similares sobre los acontecimientos y que estos no se crean individualmente. Entonces en esta percepción colectiva se podría encontrar la RS de toda la muestra trabajando en empresas.

“[...]valore... más lo que ofrecía la Universidad Empresarial Siglo 21 con [...]su perfil empresaria[...]me imagino trabajando en una Empresa mediana, haciendo algunas cosas de recursos humanos, quizás ya después creciendo a una Empresa más grande[...]”(Entrevistado N° 1)

“[...] dentro de esa empresa a... teniendo en cuenta a los empleados de esa empresa [...]”(Entrevistado N° 7)

La cuarta dimensión considerada es la de las Representaciones de las tareas que realiza la persona que se dedica a gestionar o administrar los Recursos Humanos dentro de una empresa. Esta dimensión es tomada como este “Corpus organizado de conocimientos” por el cual los seres humanos entienden la realidad física.

Los alumnos durante su carrera fueron adquiriendo conocimientos que les permitirían tener en claro cuáles son las tareas que realiza un Licenciado de Recursos Humanos. Todos hacen referencia a una parte blanda de los recursos humanos donde se encontrarían las tareas de motivación, desarrollo de políticas, selección, diseño de puestos y otra parte dura de la profesión como las tareas de liquidación, control de ausentismo u otras tareas referidas a la administración de personal.

“Bueno quien está a cargo de los recursos humanos hace todas tareas relacionadas con la administración de los trabajadores... eh... por ejemplo: tareas de reclutamiento, selección, inducción del empleado... eh... motivación, evaluación y capacitación del empleado en su puesto... control de cuestiones legales, liquidación de su sueldo y desvinculación del empleado[...] hace varias tareas algunas más soft por así decir las como motivación, capacitación y selección por nombrar algunas y otras más hard como liquidación de sueldos y asuntos legales.” (Entrevistado N° 8)

“Puntualmente creo que nos encargamos de elegir a las mejores personas, de sacar a las personas que están más lejos de eso, que menos entienden esas cosas, de enseñarles a las personas lo que les haga falta para poder lograr el objetivo de su área, de su puesto, y después así poder lograr los objetivos de la empresa [...]. ” (Entrevistado N° 4)

En una quinta dimensión encontrada para esta categoría se observan lo que los alumnos se imaginan haciendo, esta imagen se encuentra en el contenido de la RS y le permite a al joven próximo a recibirse relacionarse con el pensamiento de tipo "práctico".

Como afirma Jodelet (1984) toda representación social es representación de algo y de alguien. Pero esta no es una réplica de lo real, sino que es el proceso por el cual se establece su relación.

Entonces si toda representación social es de algo y permite por medio de esta establecer una relación, en este caso ese algo son las tareas que se imaginan realizando y se divide en dos partes: por un lado se encuentran las tareas que los estudiantes quieren o les gustaría hacer en su trabajo (tareas como motivación, desarrollo, etc.) y por el otro las tareas que

piensan que les va a tocar hacer en el lugar que se desempeñen (tareas como control de ausentismo, etc.)

“[...] yo quiero hacer, que lo que tiene que ver con motivación por ejemplo selección de personal, diseño de evaluación de puestos. [...] me gustaría... eh... trabajar en política para mejorar eh... las condiciones de la gente que trabaja, a nivel más general, digamos, más macro.” (Entrevistado N° 1)

“Yo lo que espero es la interacción con el personal, es la que más me gusta relacionarme con la gente del sindicato o por lo menos con los mismos integrantes de la organización solucionando problemas o esas cosas, pero yo me veo detrás de una oficina liquidando Sueldos, detrás de una computadora con un Excel[...] entonces prefieren que uno haga cuestiones administrativas y que haga trabajos en Word, en Excel liquidando Sueldos, atendiendo pedidos haciendo esas cosas, en vez de atender motivaciones hacer capacitaciones porque creen que es un gasto, un desperdicio.” (Entrevistado N° 3)

En este caso, estas dos líneas de pensamiento antes mencionadas (lo que quieren hacer versus lo que les tocaría hacer), son representaciones que asocian a la representación de que para trabajar necesitan experiencia, y sin experiencia no pueden acceder a puestos de mayor complejidad teniendo que hacer “de todo”.

Es llamativo que la mayoría de los entrevistados considere que le gusta la parte blanda de la profesión, pero se imaginan comenzando a trabajar en la parte dura, como una posibilidad ante la falta de práctica en el campo.

En relación a esta categoría de RS se encuentra la sexta dimensión que hace referencia a otros ámbitos de aplicación de la persona que trabaja en recursos humanos como son las organizaciones públicas, las PYMES, o las ONGS. Como ya se planteó en la tercera dimensión todos los entrevistados se representan trabajando en empresas pero a pesar de conocer la existencia de otros ámbitos de aplicación de los recursos humanos sólo muy pocos dicen expresamente que existen otro tipo de organizaciones donde el profesional de RRHH puede desempeñarse.

Sólo tres de los entrevistados expresan el conocimiento de éstos otros ámbitos de aplicación y Lucia dice le hubiese gustado conocer más de estas organizaciones:

“[...] me quedé con ganas [...] de evaluar quizás distintas líneas de empresas, distintos rubros, porque no es lo mismo...que para los chicos... para personas, que trabajan en servicios, que para personas que trabajan en manufactura o... ONGS por ejemplo... o en el ámbito público.”(Entrevistado N° 1)

“[...] trabajar por ejemplo en tipo de empresas, en todo tipo de empresas porque se necesita, en ya sea en multinacionales como en PYMES.”(Entrevistado N° 6)

Juan y Natalia expresan su conocimiento de otros lugares de desempeño del RRHH pero dicen elegir el trabajo en empresas.

“[...] mi idea es trabajar en una empresa privada, mía, o sea no, no trabajar en una ONG” (Entrevistado N° 4)

“[...] en una empresa grande... eh, empresas... como te puedo explicar, no en PYMES, no en... que bueno impulsada la carrera me hizo ver que eso no es así.” (Entrevistado N° 6)

Natalia se plantea la duda de no saber si la formación académica en la Universidad Empresarial fue lo que la hizo pensar de este modo y en este punto es interesante analizar lo que plantean Hass y Jodelet (1999), la representación social no puede quedar ajena a sus contenidos ni tampoco a las características de los procesos que permitieron su construcción, a los contextos en los cuales fue creada, al tiempo y el espacio mental en que fue elaborada. Entonces para poder estudiar RS que tienen los alumnos en relación a otros ámbitos de aplicación es necesario poder contextualizarlas, si no se perdería la parte significativa de la misma, y en el caso de los alumnos entrevistados, no se puede dejar de observar que eligen una universidad privada con orientación organizacional, donde prima el contexto empresarial.

La última dimensión analizada en esta categoría de análisis es la de las representaciones que tienen los estudiantes de las personas que trabajan en recursos humanos. Siguiendo a Lacolla (2005) quien entiende que la representación social es un producto de un conjunto de creencias, valores y conocimientos que comparte un grupo de sujetos en función de su pertenencia a un determinado status social o en este caso a un grupo social como vendrían a ser las personas que ya se están ejerciendo profesionalmente en los RRHH.

Con este conjunto de creencias, valores y conocimientos los alumnos crean en su imaginación y pueden decir cuáles son las características que tiene la persona que trabaja en recursos humanos, pudiendo así representarlo cuando piensa en sus características y a la vez representarse en un futuro no muy lejano formando parte este grupo y teniendo estas características.

Todos los entrevistados dicen que la persona que trabaja en recursos humanos debe tener dentro de sus competencias blandas: creatividad, flexibilidad, inteligencia emocional,

empatía y ética entre otras. Por otro lado debe tener conocimientos profundos de: las operaciones, la organización, los puestos de trabajo, la cultura, los empleados y los sindicatos. Esto se podría asociar al “perfil blando” que plantean tener los estudiantes en cuanto a cómo les gustaría ejercer la profesión.

A modo de ejemplo se muestran algunas palabras de los mismos alumnos:

“[...] que sea creativo... eso... eso... después que tengan en mente abierta, que sepa escuchar. Que sepa escuchar si vos vas a funcionar como articulador a las exigencias de la empresa [...] que tenga una buena formación, que tenga un... un criterio... que sea creativo que tenga buena capacidad de diálogo, de escucha.” (Entrevistado N° 2)

“[...] Pro-actividad en primer lugar. Profesionalismo, eh... ética, ética es muy importante, la responsabilidad.” (Entrevistado N° 4)

“[...] importante eh...poder...tener buena capacidad de lectura de...las situaciones, de las cosas y... por sobre todas las cosas eh... tener empatía, poder saber ponerse en el lugar del otro y... de ver las cosas desde el lugar del otro, de las demás personas [...].” (Entrevistado N° 5)

“Me parece que debe ser una persona atenta, comprensible, justa, observadora... como así también muy organizada y segura a la hora de tomar las decisiones... creo que... sobre todo en decisiones importantes como seleccionar a una persona como también desvincularla.”(Entrevistado N° 8)

Como se observó a lo largo de esta dimensión de análisis, es que todas las representaciones están relacionadas entre sí, como un constructo coherentemente estructurado.

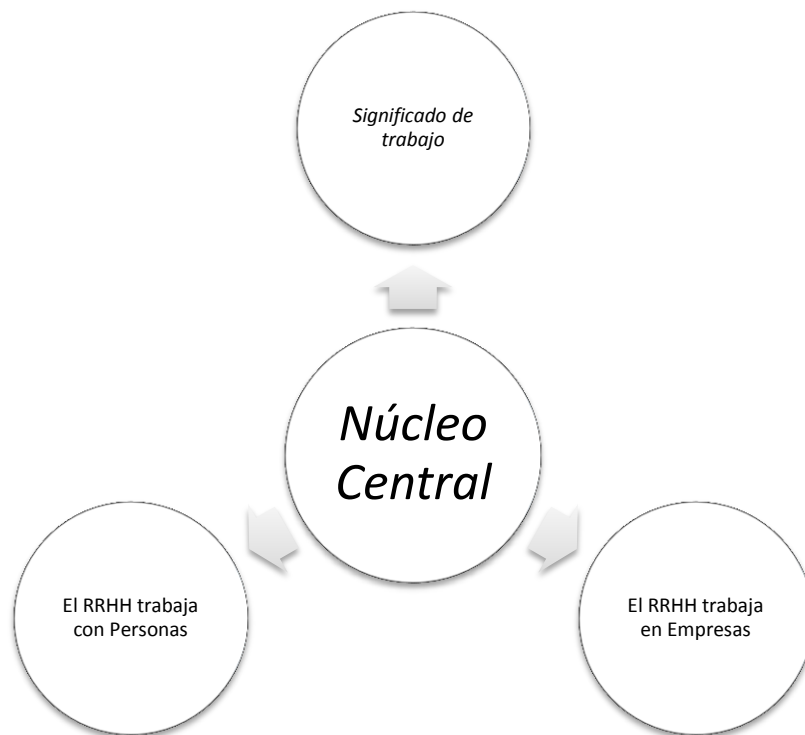
Se inicia con la representación sobre la importancia de formarse académicamente para poder después ejercer, posteriormente cuando se analiza la valoración laboral surge que un buen trabajo es aquel en el cual pueden relacionarse con otros y puedan aplicar los conocimientos aprendidos, elemento de la primera representación. Por otro lado, la tercera dimensión hace referencia al lugar de trabajo, destacándose una prevalencia de empresas grandes, ante otros ámbitos de trabajo, lo cual podría estar asociado al ámbito educativo en el cual se forman.

Luego se observa nuevamente una dicotomía como en la valoración del trabajo, pero aquí está relacionado con las RS que tienen de las tareas de la persona que se dedica a los recursos humanos, destacando un perfil “blando”, orientado al desarrollo de recursos humanos, y otro “duro”, orientado a la administración de recursos humanos. Es llamativo, en este caso, que si bien todos plantean que les interesa desarrollarse en el perfil blando, se visualizan realizando tareas del perfil duro. Y esto se vuelve a observar cuando describen la representación sobre el perfil del profesional, mencionando todas características del perfil blando como creatividad, escucha, apertura, empatía, entre otras.

4.2 Núcleos centrales de las representaciones de los estudiantes.

En este apartado se tomó como categoría de análisis los núcleos centrales de las representaciones que tienen los estudiantes y se trabajó con tres dimensiones de esta categoría:

- Significado de trabajo
- El RRHH trabaja en Empresas en relación de dependencia o como consultor de manera independiente
- El RRHH trabaja con Personas



En la primera dimensión analizada en esta categoría aparece el significado que le atribuyen los entrevistados al trabajo. Lo que nos permite encuadrar esta RS en el núcleo central, es que este, según Gutiérrez Alberoni (1998), se encuentra relacionado y determinado por las condiciones históricas, sociológicas e ideológicas, está marcado por la memoria colectiva y

es independiente en el contexto social y material en el que la representación es manifestada. Así los alumnos no se ven condicionados por la realidad social, económica y laboral del país cuando definen el trabajo. Definen trabajo ideológicamente como “el trabajo como medio de dignificación”, “lo que permite la realización”, como “sinónimo de responsabilidad”, como medio para satisfacer distintos tipos de necesidades, desde la más básica como lo es de alimentación a la más compleja como la de autorrealización. También lo ven como un medio de socialización.

En este caso, podrían observarse que en el núcleo central de la RS aparecerían discursos históricos sociales tales como la necesidad de formarse como profesional para conseguir un trabajo, o que “el trabajo dignifica”, o te hace crecer como persona, entre otros. A pesar de que se den cambios en el contexto social inmediato al respecto de estos discursos, al ser el núcleo independiente de este contexto y marcado por la memoria colectiva, no llega a ser modificado por estos cambios (Gutiérrez Alberoni, 1998).

Todo esto queda plasmado en la siguiente cita a modo de ejemplo:

“[...]Trabajar significa un esfuerzo tanto mental, físico lo cual significa un desgaste psicoemocional... pero sí considero como se ha pensado durante mucho tiempo que el trabajo enaltece, que el trabajo hace crecer otros valores, que te hace crecer como persona [...] considero como se ha pensado durante mucho tiempo que el trabajo enaltece, que el trabajo hace crecer otros valores, que te hace crecer como persona [...] hay personas que realmente necesitan trabajar, que necesitan estar rodeado y que necesitan que de tener a los compañeros de equipo... hay personas que trabajan porque necesitan rodearse.... necesitan mucho, hacer crecer una necesidad de poder, de estima[...].” (Entrevista N° 4)

Los alumnos también encuentran el trabajo como un lugar para seguir aprendiendo, formándose y creciendo y es aquí donde se puede observar que el núcleo central es unificador y estabilizador de la RS. Ya que como se mencionó en la primera categoría analizada los alumnos encuentran muy importante la formación para el futuro, y en la RS que tienen de su futuro necesitan seguir formándose.

“Eh... trabajar para mí es como... formarse profesionalmente, ósea aplicar todo lo que vos viste, si es posible tratar de trabajar de lo que estudiaste, y tomar responsabilidad, porque... debe ser que es la primera vez que una persona tiene tanta responsabilidad, y no es como estudiante.” (Entrevista N° 7)

“Ehhh para mí el trabajo es algo que hacemos las personas... no solo para ganar plata y mantenernos, sino que también para aplicar todos los conocimientos que tenemos, relacionarnos con otras personas, servir a la comunidad y sentirnos útil [...]”(Entrevista N° 8)

Es importante ver cómo este núcleo central de la RS se puede observar en las representaciones analizadas en la primera categoría, donde se menciona la importancia de la formación, a las relaciones con los otros, y a la responsabilidad.

La segunda dimensión analizada debido a que fue mencionada por todos los entrevistados surge de cuando se les pregunto dónde se desempeñan las personas que trabajan en recursos humanos. La mayoría de respondieron que el RRHH trabaja en empresas o como consultor. En el primer caso trabaja en relación de dependencia y el segundo en forma autónoma. Cuando se les pregunto dónde les gustaría a ellos desempeñarse en el futuro respondieron que en un principio les gustaría desempeñarse en empresas y que con esta

relación de dependencia irían adquiriendo experiencia para luego “cuando tengan más experiencia” poder poner sus propias consultoras.

Como se observó los alumnos tienen creada una representación del RRHH trabajando en empresas cuando indagamos en las RS ligadas al lugar de trabajo. En este apartado lo ubicamos en el núcleo central debido a que la RS que se encuentra en este núcleo es la más estable, y aparece directamente asociado al ejercicio profesional.

Si cambiara este núcleo central también cambiaría la Representación de imaginar a las personas que se dedican a gestionar o administrar recursos humanos en empresas o ya más avezados en el tema teniendo su propia consultora.

Dentro de esta dimensión la mayoría de los entrevistados dicen que el profesional de recursos humanos trabaja en relación de dependencia cuando no tiene experiencia laboral o cuando da sus primeros pasos en el mundo laboral. Lucia por ejemplo afirma que es una de las áreas laborales más fuertes:

“[...] por ahí dudaba en verme trabajando en relación de dependencia... que es una de las áreas laborales más fuertes, por lo menos para empezar la carrera [...]” (Entrevista N° 1)

“[...] Uno trabaja de forma más dependiente porque tiene que estar continuamente interactuando con el jefe para saber que podés hacer o también podés actuar de forma independiente a la hora de que te puedan decir mirá... tenes que hacer esto, aquello y lo otro, entonces vos cumplís con esa responsabilidad, es depende el trabajo porque podés realizar varias acciones [...]” (Entrevista N° 3)

Y la mayoría piensan que en un principio tienen que trabajar indudablemente de manera dependiente para adquirir la experiencia laboral tan preciada.

“Ehh en un principio apenas me reciba... sin dudas que me gustaría trabajar de forma dependiente para poder aprender y adquirir toda la experiencia, saber qué es lo que me gusta y que es lo que no me gusta y luego si teniendo toda esa experiencia y conociendo de como es el mundo laboral trabajar de forma independiente [...]” (Entrevista N° 8)

Más allá de la experiencia laboral y como esta se asocia a los diferentes dominios laborales, se puede observar que la asociación directa que se hace entre ejercicio profesional y ámbito laboral es con las empresas privadas, como se dijo sólo en dos casos se observan otro tipo de organizaciones en el discurso, pero no con una presencia significativa.

La ultima dimensión encontrada en esta categoría es la de que la persona que trabaja en recursos humanos trabaja con gente, lo cual se encuentra en el núcleo central porque esta se encuentra con la realidad tal como es y fuera del contexto social en el cual esta RS es puesta en evidencia y analizada.

Todos los entrevistados se imaginan trabajando con gente y aunque el contexto cambie el RRHH seguirá trabajando con gente, porque no hablamos ni de recursos naturales, ni tecnológicos sino justamente de humanos.

Los núcleos centrales son los elementos más estables de la representación garantizando su durabilidad en un contexto que está en permanentes cambios. Si el núcleo central cambia, cambia la representación, y en este caso probablemente cambiaria todo el pensamiento o la imagen que tienen las personas respecto de la carrera de RRHH.

“Me imagino trabajando con gente, o sea, ideal... poder facilitarle a la gente su trabajo, que puede disfrutar de su tiempo que pasa ocho horas todos los

días. Eh... hacerle afable digamos... hacerle un poco más lindo ese tiempo [...] trabajar con gente que trabaja y ayudar a la gente que trabaja” (Entrevista N° 1)

“[...] tratar con los asistentes... si tengo, tratar con los gremios con todo eso [...]” (Entrevista N° 2)

“[...] interacción con el personal, es la que más me gusta relacionarme con la gente” (Entrevista N° 3)

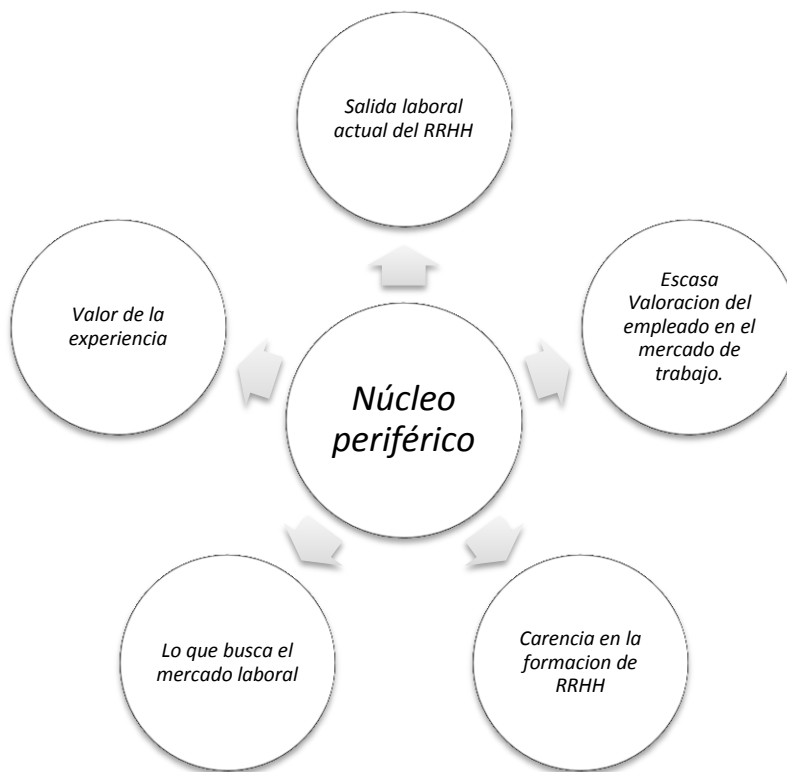
“Lo bueno de nuestra carrera, es que mancomunada con otra profesión va a estar siempre. Siempre vamos a tener personas y siempre vamos a tener que gestionarlas [...] Gestiona ese recurso humano, lo gestiona en la vida, en un club, en una cancha, en una empresa, en una empresa consultora recursos humanos, en una empresa que venda panfletos, en una empresa que venda comida. ” (Entrevista N° 4)

“La verdad que recursos humanos a mi eh...el, escuchar otras personas, ayudar a otras personas [...]” (Entrevista N° 6)

A lo largo de todo el análisis se observó un punto en común entre los tres núcleos centrales, y es la relación con el otro, lo cual también se observan en las representaciones analizadas en la primera categoría. Ante esto surge la pregunta ¿Trabajar con gente o la relación con el otro se constituye como un cuarto núcleo central? Para poder responder esta pregunta, se debería profundizar en las representaciones que se han analizado hasta el momento como otras posibles categorías de análisis que no han sido consideradas para este trabajo como tampoco han sido puntualizadas en la recolección de datos.

4.3 Núcleos periféricos de las representaciones de los estudiantes.

En esta categoría de análisis se puede apreciar cómo se representan los alumnos cuando se imaginan en el contexto específico del mercado laboral actual. Estas representaciones se encuadran en la categoría de núcleo periférico ya que siguiendo a Gutiérrez Alberoni (1998) este núcleo pragmatiza y contextualiza permanentemente adaptándose a una realidad concreta. Las dimensiones analizadas son:



Estas dimensiones están relacionadas con lo que los alumnos piensan hoy y que puede ser modificado ya que estas representaciones que se encuentran en el núcleo periférico son dinámicas y varían cuando el contexto cambia, sin perder coherencia con el núcleo central.

La primer dimensión analizada surge de las entrevistas es la salida laboral que tiene hoy la persona que se dedican a los recursos humanos, donde todos los entrevistados afirman que en la salida laboral que hay es en empresas o y como dice Juan "se achica a este ámbito" y

dentro de esto “tareas de administración de personal” como afirma Lucas en la segunda cita.

“La verdad es que nuestro modelo de empresa, el de un profesional de recursos humanos, se achica meramente a eso [...]” (Entrevista N° 4)

“[...] por lo que he visto hay más trabajo de... de junior, de liquidaciones de sueldo de... no sé de carga de novedades, de ese tipo de cosas pero no tanto... a lo mejor no tanto de gestión sino más de administración.”
(Entrevista N° 5)

La segunda dimensión encontrada en esta categoría resulta interesante ya que muchos de los entrevistados hablan de una escasa valoración del empleado en el mercado de trabajo. Aquí lo interesante es que los alumnos que pertenecen a la muestra no trabajan y lo que perciben lo hacen por medio de un contexto concreto, la actualidad, donde para ellos existe una desvalorización económica del trabajador. De aquí que esta dimensión se convierte en una representación del núcleo periférico ya que estos están compuestos por información retenida, seleccionada e interpretada, por juicios hechos en relación al objeto y su contexto. Ven esta escasa valoración en la falta de pago y en la falta de respeto a las condiciones pre-establecidas probablemente en los contratos.

“[...] si vos sos el instrumento del valor [...] la empresa saca dinero con lo que vos haces y si a vos después no te pagan nada [...] es como que encierra una contradicción digamos. O sea yo apporto mucho valor pero... pero... la empresa no soy valioso en realidad para la empresa” (Entrevista N° 2)

“[...] traten de respetar, todas las condiciones que te pusieron cuando vos entraste, muchas veces por ahí no... no te respetan nada y te dicen va a ser así y no es nada que ver [...]” (Entrevista N° 7)

Es importante volver a mencionar que los entrevistados no tienen experiencia laboral, ante lo cual se podría pensar que estos juicios que hacen sobre las condiciones laborales y salariales pertenecen más a un imaginario social que a una experiencia propia, donde se puede llegar a observar la adaptación del núcleo periférico a un contexto social donde predomina este discurso.

La tercera dimensión aquí analizada se refiere a las carencias o debilidades perciben tener los alumnos en formación académica cuando se representan como profesionales. Esto tiene que ver con el contexto ya que a medida se vayan profesionalizando esa carencia en la formación va ir mermando.

“Por lo cual, no hay profesionales de Recursos Humanos que nos enseñen, sobre esta profesión, o sea nosotros nos capacitan... eh... expertos de otras áreas, que saben de recursos humanos [...]” (Entrevista N° 1)

“Si, Las debilidades [...] que no tengo una buena base.”(Entrevista N° 2)

“Y debilidades: escasa formación, escasa formación [...]” (Entrevista N° 4)

“Pienso que podría haber complementado con otras materias más, [...] muchas veces como que no veo que progrese mucho en cuatro años, digo, mira todo lo que aprendí, pero no sé si es por mí, o porque nunca lo pude llevar a la práctica.”(Entrevista N° 7)

“Debilidades por ahí sería pocos conocimientos en ciertos puntos como por ejemplo cuestiones legales y liquidación de sueldos.” (Entrevista N° 8)

Es llamativo que los entrevistados mencionan que si no tienen experiencia práctica no pueden demostrar lo que saben, ni hacer las tareas de la profesión. Pero como lo expresa el entrevistado número 7 se dan cuenta de que si son capaces de resolver problemas o si saben de la profesión cuando hablan con otras personas, o sea en el proceso de comunicación.

“Em... bueno, como te decía antes no... a veces me parece como que no se nada, y otras veces cuando te pones a hablar, con otras personas por ahí si te das cuenta, si algo aprendí, pero es como que uno no se da cuenta del aprendizaje...que lleva hecho, ósea creo que hay un aprendizaje, sí, pero como que uno no, si no lo lleva a la práctica no se da cuenta si... si sabe o no sabe.” (Entrevista N° 7)

La cuarta dimensión analizada dentro de los núcleos periféricos es la de la percepción o el conocimiento que tienen los alumnos respecto a lo que hoy el mercado laboral está buscando. Y que está muy relacionado a lo que ellos piensan cuando imaginan las características de un profesional de RRHH. Todos afirman que el mercado busca personas jóvenes con nuevas ideas, responsables, comprometidos y con experiencia.

“[...] no sé una persona eh... joven, eh... con nuevas ideas, con nuevas... que sea responsable, que tenga empuje... ímpetu, con ganas de hacer cosas eh... que... sí que sea creativa, innovadora y... y responsable por... por todo lo que pasa y le concierne a cada uno digamos [...] persona inteligente, que se pueda poner en el lugar del otro y... tratar de generar un buen ambiente, un buen clima.” (Entrevista N° 5)

“Yo creo que... lo que se está buscando, por eso lo siento como una debilidad es, justamente la experiencia, [...]” (Entrevista N° 6)

“Creo que una oportunidad.... Es... que hoy en día muchas empresas contratan según dos criterios uno es la edad... ósea personas jóvenes o que estén finalizando sus estudios y el otro es la experiencia, entonces creo que al menos llego a cubrir esos requisitos aunque esos 6 meses de pasantía como experiencia reconozco que son una debilidad por que son apenas muy poco y muchas empresas piden más que eso.” (Entrevista N° 8)

Otra dimensión que se analiza en esta categoría, dado que fue nombrada por todos los entrevistados y que a pesar de ser analizado por separado se encuentra en lo que los alumnos perciben del contexto laboral actual, es la alta valorización que tiene la experiencia laboral al momento de encontrar trabajo

“La idea es llegar con experiencia en el currículum, decir trabajé en tal y tal empresa y se practica profesional en tal empresa, pasantías acá en Córdoba y después ya un poco más de grande volverme y allá trabajar ahí, pero ya a los 28, 27 años por ahí.” (Entrevista N° 3)

“[...] no me sentiría capacitado para encarar un proyecto sin antes haber tenido un poco de roce, un poco de experiencia, un poco de trabajo de dependencia [...]” (Entrevista N° 4)

“[...] no bueno espero poder empezar a trabajar en alguna... alguna empresa, empezar a hacer un poco de experiencia para poder crecer y... dentro... dentro de lo que es Recursos Humanos, y a lo mejor el día de mañana con un poco más de experiencia y... con una base un poco más

sólida me gustaría ya hacer algo a lo mejor... más ligado a la consultoría y no... y no como dependiente.”(Entrevista N° 5)

“Eh... porque... por una cuestión de adquirir experiencia, de poner en práctica mis conocimientos, eh... más que nada para ganar experiencia.”(Entrevista N° 6)

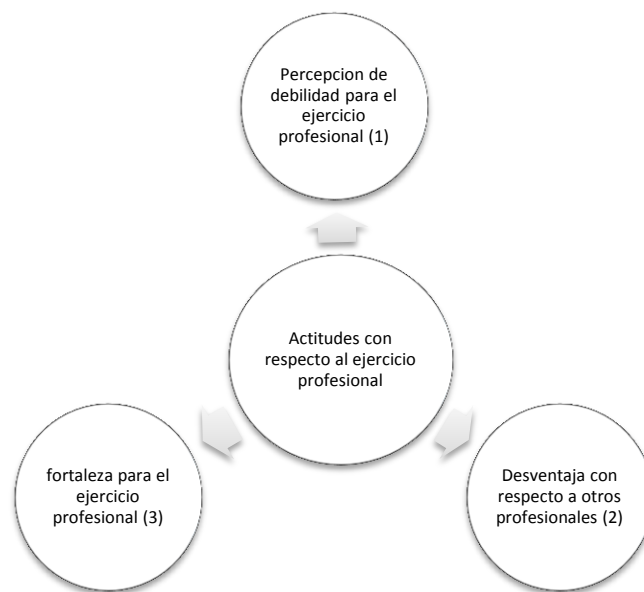
“No bueno, en mi caso... no, no en mi caso de verdad, yo no es que empiezo a trabajar por el dinero, sino es porque quiero adquirir experiencia, quiero empezar a trabajar, porque ya no estoy estudiando [...] (Entrevista N° 7)

“Ehh en un principio apenas me reciba... sin dudas que me gustaría trabajar de forma dependiente para poder aprender y adquirir toda la experiencia, saber qué es lo que me gusta y que es lo que no me gusta y luego si teniendo toda esa experiencia y conociendo de como es el mundo laboral trabajar de forma independiente” (Entrevista N° 8)

Esto puede asociarse a la representación analizada en la primera categoría como a los núcleos centrales observados en la segunda categoría, donde la experiencia laboral gana terreno respecto de otras variables o aspectos del profesional. Es importante tener en cuenta que todos mencionan la experiencia laboral como una forma de cumplir sus metas y objetivos, ya sea volverse a su lugar de origen o poner una consultora privada, sin embargo siendo alumnos en proceso de tesis o pronto a recibirse no poseen casi experiencia laboral, lo cual parecería haber una incoherencia entre lo que plantean y lo que hacen, sin embargo para poder analizar esto haría falta observarlo con mayor detenimiento y profundizar en la recolección de datos.

4.4 Actitudes de los estudiantes con respecto al ejercicio profesional.

Siguiendo a Araya Umaña (2002) el concepto de actitud implica la existencia de un estímulo al cual se reacciona según el tipo de disposición interna que se haya construido hacia él. En este apartado se toma como estímulo lo que los estudiantes perciben que el mercado laboral está exigiendo en los nuevos profesionales de recursos humanos. En esta categoría de análisis se podrán apreciar diferentes actitudes que toman los estudiantes cuando piensan en ingresar al mercado laboral.



En este apartado se puede observar que la primer actitud de los estudiantes es observar la debilidad que poseen en relación a su ejercicio laboral, y posteriormente esto se convierte en un estímulo que los lleva a tomar otra actitud respecto de cómo accionar ante la debilidad.

Todos los entrevistados plantean que sus mayores debilidades son: la falta de experiencia de trabajo y algunas carencias en su formación académica.

“Mi debilidad por ejemplo para conseguir trabajo es que no tengo experiencia, esa es como mi debilidad ahora laboral, es como que si ellos ahora me dicen, sabes seleccionar, sabes capacitar, sabes... no y no sé, ósea más que lo teórico... no tengo nada practico de experiencia... en una empresa.” (Entrevista N° 7)

“[...] no tengo una buena formación que me... que me haga alguien competitivo, no, no creo [...]” (Entrevista N° 2)

“Sobre todo en este momento de nuestra escasa formación, experiencia laboral. Entonces, como que te juega con contra eso [...]” (Entrevista N° 4)

“Mi debilidad por ejemplo para conseguir trabajo es que no tengo experiencia [...] es como que si ellos ahora me dicen, sabes seleccionar, sabes capacitar, sabes... no y no sé, ósea más que lo teórico... no tengo nada practico de experiencia... en una empresa.” (Entrevista N° 8)

Los alumnos sienten que se van a encontrar con estas debilidades a la hora de salir a buscar trabajo. De acuerdo a Araya Umaña (2002) la actitud cumple la función de hacer dinámica y regular la acción, es una estructura que orienta la conducta de las personas, entonces ante la debilidad ¿Cómo reaccionan?

Ante la poca experiencia, no se observó una actitud activa de buscar trabajo o ganar experiencia laboral, como se mencionó anteriormente son todos estudiantes del último año y ninguno trabaja o posee experiencia previa, tampoco se observa la iniciativa de buscar trabajo. Con lo cual se podría observar una actitud pasiva ante esta situación.

Por otro lado, respecto de encontrar en su formación académica falencias toman una actitud pasiva, si buscar formación complementaria, sino que valoran la formación

práctica. Sin embargo esta situación no puede evaluarse más profundamente, por falta de información específica al respecto.

Estas actitudes, de debilidad experiencial y académica, se convierten en estímulo para una actitud negativa y que se relaciona a la valoración económica de su trabajo y a las aspiraciones que pueden tener al momento de buscar trabajo.

“[...] no ambiciono tanta plata digamos... porque no tengo tanta experiencia... no tengo el experiencia de un año en ningún lado [...]”
(Entrevista N° 1)

“[...] y como no me queda otra voy a tener que empezar con las tareas más básicas, no me van a dar un buen puesto porque no tengo experiencia, asique tengo que tratar de empezar con la base [...]” (Entrevista N° 7)

Aquí podríamos decir entonces que los alumnos toman una actitud en la que tienen una autopercepción de incapacidad o incompetencia para el ejercicio profesional, y por lo cual no buscan grandes sueldos o puestos de complejidad. Esto podría asociarse a lo anteriormente observado respecto de que a todos les gustan las tareas blandas como capacitación, selección o motivación, pero “creen” que no pueden aspirar más que a tareas administrativas.

A pesar de esto Ezequiel nos dice:

“Yo no estoy de acuerdo con lo que se dice ahora que tenés que tener o sea para conseguir un trabajo experiencia antes [...] pienso que ayuda mucho tener una base después [...] la experiencia eh, aunque yo no estoy muy de acuerdo con eso en realidad, creo que son cosas medias impuestas están de moda [...]” (Entrevista N° 2)

Este entrevistado toma otra actitud frente a esta situación donde piensa que es importante una base pero que la necesidad de tener experiencia es una moda de la actualidad.

Al mismo tiempo ellos mismos explican en su discurso porque es importante la experiencia laboral, dando a pensar que no es el mercado sino los alumnos los que piensan que es necesaria experiencia para trabajar.

A modo de ejemplo se transcribe la respuesta de Juan cuando se le pregunta porque piensa que el mercado laboral le pide experiencia a los nuevos profesionales.

“Porque siento que no conozco los recursos humanos de lleno, no conozco la profesión aplicada al trabajo. [...] Sobre todo en este momento de nuestra escasa formación, experiencia laboral. Entonces, como que te juega con contra eso, a veces intento hacer las cosas a mi manera, y no puedes, menos en una organización que no es tuya, menos.” (Entrevista N° 2)

En otra dimensión, dentro de estas debilidades que ellos encuentran para el desarrollo de sus tareas en el campo laboral, se perciben en desventaja con respecto a otros profesionales como los contadores, abogados y psicólogos.

“[...] siento que me faltan herramientas. Eh... que el psicólogo por ejemplo, las tienen y que nosotros no las tenemos... que tienen que ver con el entrevistado” (Entrevista N° 1)

“[...]no sabía que, que, iba chocar tanto con otras carreras, que se iba superponer tanto con otras carreras [...] como decir, que si se quiere más... más imprescindible y yo ahora me doy cuenta... siento que en bastante cosas... siento que es bastante prescindible. [...] que yo pensé que teníamos un terreno un poco más firme de desempeño, de aplicación eh... y la verdad

que no, me ha pasado a mí y otros amigos que salimos como diciendo bueno, y para que me llamarán concretamente que no pueda hacer otra persona” (Entrevista N° 2)

“[...] qué me puede jugar en contra... no sé, no soy un psicólogo [...] al ser tan disciplinaria nuestra carrera eso significa que a lo mejor tenes el conjunto de variables para conocer muchas cosas, pero tiene la contrapartida que muchas otras carreras pueden conocer parte de tu profesión, lo cual significa que tu mercado se puede ver ocupado en algunas ramas por otras profesiones[...] el desconocimiento de lo que es la gestión de recursos humanos, se permite que muchas otras personas con conocimientos distintos y no cien por ciento aplicables a los nuestros, se introduzcan en nuestro mercado.”(Entrevista N° 4)

“[...] muchos ingenieros, gente ligada desde otras ramas que está dedicado a hacer mucho asesoramiento de Recursos Humanos, eso sí he notado [...]” (Entrevista N° 5)

La tercera actitud que se encuentra que puede verse como una acción positiva es en la que los alumnos pueden reconocer sus fortalezas en el campo profesional. Dentro de estas fortalezas se encuentran algunas características de sus personalidades que concuerdan con aquellas que se representan cuando piensan en las características del profesional de recursos humanos como por ejemplo “ser creativos” o “ser sociables” y otras que tienen que ver con lo que piensan que busca el mercado laboral, como por ejemplo “ser jóvenes” o tener conocimientos de RRHH.

“[...] las ganas de progresar, el desarrollo de la inteligencia [...] me gusta hablar con la gente, me gusta escuchar sus historias [...] me encanta organizar [...]” (Entrevista N° 1)

“Soy sociable, si bueno también eso yo lo tomaba como algo... quizás obvio... no es obvio pero... pero si obviamente es necesario tener un buen nivel de socialización para poder relacionarte [...]” (Entrevista N° 4)

“Primero que tengo 22 años entonces esto se valora, después que dentro de todo cumplí, estoy cumpliendo con la carrera al día y bueno las ganas de trabajar [...]” (Entrevista N° 3)

“[...] ser una persona joven eh... responsable, seria, que se toma el trabajo como algo... como algo importante [...]” (Entrevista N° 5)

Es interesante ver cómo a pesar de que ven como una debilidad y desvalorizan su formación al momento de ver sus fortalezas nombran su carrera universitaria como una de ellas.

“[...] además, del estudio de la carrera, he hecho cursos eh... para... para complementar eh... por ejemplo cursos de gestión, para complementar la carrera, o eh... para profundizar conocimientos por ejemplo, ahora estoy eh... hice un curso, de selección por competencia entonces eh... creo que eh... eso es parte de mis fortalezas.”(Entrevista N° 6)

“Conocimientos sobre recursos humanos, toda la predisposición de servicio, en apoyar, en tratar de... como de fortalecer las tareas que se realizan.”(Entrevista N° 7)

Como se puede observar a lo largo de esta categoría, parecería prevalecer una actitud negativa sobre las posibilidades de ejercicio profesional y su formación, donde lo que es valorado para estos alumnos ellos no lo poseen. Sin embargo, se encuentra como actitud positiva “el ser joven”, que podría asociarse a la posibilidad de tener tiempo para formarse y adquirir lo que le falta.

A pesar de esta actitud positiva, no se observa que accionen al respecto, la falta de experiencia laboral, la falta de formación complementaria a la carrera, y de búsqueda labora, podría hablar de una actitud pasiva.

4.5 Expectativas de los estudiantes respecto de su ejercicio profesional.

En esta categoría de análisis se observan las diferentes expectativas que tienen los estudiantes cuando se representan en su ejercicio profesional. Encontrando aquí expectativas en cuanto a: las tareas que van a realizar en el mercado laboral, los lugares donde se van a desempeñar, la remuneración y beneficios que tendrán.

Todos los entrevistados tienen como principal expectativa ser independientes económicamente, ya que todos dependen de sus padres en la actualidad, entonces expresan que cuando se reciban esperan ganar lo suficiente como para independizarse. Pero también que les permita ciertas comodidades como: viajes, tener auto, darle buena educación a los hijos, tener una buena obra social, etc.

“[...] que me facilite ahorrar para... viajar, quizás vivir un tiempo en el exterior. [...] seguir ahorrando para poder irme a vivir sola e ir pensando en ya independizarme económicamente [...]” (Entrevista N° 1)

“A mí la remuneración ideal me tendría que alcanzar para poder [...] quiero poder tener una casa, poder comprarla digamos no estar pagándola toda mi vida, poder mandar a mis hijos a una buena institución que tenga un buen nivel y también que ese sueldo le permita tener poder acceder también a un buen sistema [...] que me permita darme con los gustos de viajar [...]” (Entrevista N° 2)

“Tener un muy buen pasar económico, no depender de nadie , darme mis gustos, poder viajar, poder darle una buena educación a mis hijos si los tengo, poder tener mis buenos autos, poder hacer todos mis gustos. ” (Entrevista N° 4)

También esperan tener recompensas de acuerdo al esfuerzo que pongan y al tiempo que le dediquen a la organización:

“[...] un trabajo que...con el cual reciba recompensas acordes a lo que yo ponga, digamos, a mi esfuerzo [...]” (Entrevista N° 1)

Cuando analizamos los núcleos periféricos se mencionó que los entrevistados piensan que hay una desvalorización del empleado en el mercado de trabajo pero cuando se les pregunta cuáles son sus expectativas en cuanto a lo económico cuando ingresen al mercado laboral se puede apreciar un desconocimiento de cuanto es lo que el mercado laboral ofrece a los jóvenes recién recibidos. Y los que conocen de cuánto pagan tampoco aspiran a ganar mucho.

“Ehh no estoy muy al tanto de cuanto está ganando un profesional de recursos humanos actualmente... pero... el año pasado cuando hice la pasantía mis compañeros que estaban en al área de recursos humanos y estaban 8 hs diarias los 5 días laborales ganaban alrededor de los 4000 o sea que cuando me reciba y con mi poca experiencia espero estar rondando esa cifra” (Entrevista N° 8)

“Hoy como... como recién estoy comenzando uno no espera ganar mucho, ósea lo que uno espera es como aprender, pero si digo algún número, como 3000 pesos, hoy.” (Entrevista N° 7)

Algunos de los entrevistados del interior esperan adquirir experiencia en Córdoba y luego tener la oportunidad de desempeñarse en sus ciudades o pueblos por ejemplo Facundo es de Rio Negro y dice:

“[...] en algún más adelante en alguna empresa grande que allá hay mucho petróleo y también se necesita personal de recursos humanos [...]”

(Entrevista N° 3)

Así como todos plantean la necesidad de esa independencia económica para Juan su mayor expectativa es tener un trabajo propio pero en conjunto con otras personas y lograr independencia en cuanto a lo laboral también.

“El trabajo ideal que yo imagino es un trabajo propio. Un trabajo en el que yo lo produzca, en conjunto con otras personas, no individual. [...]. No me gusta trabajar para otro, por el sentido de que, a lo mejor es una necesidad que yo tengo. [...] Yo necesito esa independencia, esa no-dependencia. Me imagino emprendiendo algo, la verdad me imagino emprendiendo algo.”

(Entrevista N° 4)

Algunos de los entrevistados plantean la libertad en el trabajo como una de las mayores expectativas y expresan deseo de que esta libertad les permita: tomar decisiones, innovar, dar opiniones, nuevos desafíos, etc.

“Me gustaría un trabajo... libre, digamos un trabajo que me permita... desarrollar... mis propias ideas de... de probar, de innovar cosas nuevas, de hacer... de generar nuevas opciones, eso me gustaría de un trabajo... que me produzca nuevos desafíos y me permita innovar, y tratar de resolverlos de esa forma.” (Entrevista N° 5)

Para la mayoría otra de las expectativas es poder tener su propia consultora o lograr un puesto gerencial como lo expresan Natalia y Lucas en la entrevista:

“[...] ser socia de mi propia consultora, eh... ese sería mi mejor trabajo, pero... mmm... no sé, sacando eso que es lo digamos, lo óptico, lo mejor, lo

mejor que me puede pasar, eh... me gustaría... trabajar en alguna empresa eh... siendo gerente de recursos humanos y... poder hacerlo con lo que estudie.” (Entrevista N° 6)

“Primero, formar parte como staff, me encantaría, en el directorio de la empresa.” (Entrevista N° 5)

Los entrevistados expresan claramente la expectativa de poder trabajar en tareas relacionadas con su formación académica y enumeran las tareas que más les gustaría realizar: Selección, motivación, capacitación, realización de políticas, relaciones sindicales.

A modo de ejemplo se transcriben citas textuales de los entrevistados:

“[...]yo quiero hacer, que lo que tiene que ver con motivación por ejemplo selección de personal, diseño de evaluación de puestos[...]me gustaría... eh... trabajar en política para mejorar eh... las condiciones de la gente que trabaja, a nivel más general, digamos, más macro.”(Entrevista N° 1)

“[...] también está bueno todo lo que es... el durante cuándo está los empleados de la empresa el tema de manejarlos, de ir perfeccionándolos, el tema de estar ahí cuando surja un problema para ver cómo lo solucionas, realmente tu trabajo es de articulación [...]” (Entrevista N° 2)

Nuevamente en esta categoría aparecen elementos que ya han aparecido en categorías anteriores como lo son tener una propia empresa o ser independientes, realizar tareas que relacionadas a la profesión, y específicamente a las actividades de gestión de recursos humanos, pero también aparecen otras como lograr ser independientes económicamente y lograr una buena recompensa por su esfuerzo y trabajo, no sólo económica sino también emocional. Sin embargo, ante la pregunta de cuánto quisieran ganar o cual sería una

recompensa económica acorde, no conocen la situación y las ofertas que existen en el mercado laboral.

Otro aspecto muy valorado por los alumnos entrevistados y que esperan tener en su trabajo, es la libertad en su puesto de trabajo.

Capítulo 5. Conclusiones

Expondremos a continuación algunas de las reflexiones a las que podemos arribar a partir de los resultados obtenidos en las entrevistas de profundidad y del análisis realizado.

Como se puede observar a lo largo del análisis todas las categorías con sus diferentes dimensiones están relacionadas, los elementos de unas constituyen a las otras.

Así, en la categoría de análisis Representaciones Sociales de los estudiantes se hizo hincapié en siete dimensiones identificadas: Significado de la formación profesional, valoración del Trabajo, representaciones ligadas al lugar de trabajo, tareas del RRHH, otros ámbitos de aplicación de los RRHH, lo que a los alumnos les gusta o lo que van a hacer en una empresa y las características del RRHH.

Dentro de la categoría núcleos centrales de las representaciones pudimos reconocer: el significado de trabajo para los estudiantes, la representación respecto al RRHH en Empresas o como consultor y la representación del RRHH trabajando con las personas; y en el núcleo periférico exploramos: la salida laboral actual del RRHH, la escasa valoración del empleado en el mercado de trabajo, la carencia en la formación de RRHH, lo que busca el mercado laboral y el valor que tiene la experiencia para los entrevistados.

Luego analizamos las actitudes de los estudiantes con respecto al ejercicio: debilidad y fortaleza para el ejercicio profesional y desventajas con respecto a otros profesionales. En una última categoría identificamos las expectativas de los alumnos respecto de su ejercicio profesional.

Las representaciones sociales son constructos coherentes que se dan en un tiempo y lugar determinados y pertenecen al imaginario social, no sólo a los individuos, se constituyen en relación con los otros. En este sentido, podemos afirmar que las representaciones que

construyen los estudiantes cuando se relacionan y comunican con los otros pueden visualizarse en las expresiones de los estudiantes entrevistados.

En relación a las representaciones que surgieron sobre la profesión, se destaca la importancia que le brindan los alumnos a la formación académica, elemento que surge también en relación a los núcleos centrales y periféricos y a la actitud frente al trabajo. La formación es un elemento necesario, pero a su vez desvalorizado en relación a la experiencia práctica, siendo esta última un elemento que marca una actitud negativa hacia la expectativa laboral que los estudiantes tienen cuando se representan en un ámbito profesional. Casi toda la muestra expresa constantemente su sensación de falta de “formación” ya sea en sus estudios o en el trabajo por su poca o nula experiencia práctica.

En este punto de la formación académica se muestra en los entrevistados un marcado interés por el futuro. Resultaría interesante para próximas investigaciones indagar cuál es la idea de futuro que tienen los jóvenes estudiantes de recursos humanos, qué sentidos asocian o articulan cuando hablan de esto.

Por otro lado, esta investigación reveló la diferencia entre lo que quisieran hacer los estudiantes, cómo se representan ellos mismos en el quehacer profesional, y lo que creen que van a hacer, mostrando un perfil blando (lo que quieren) y un perfil duro (lo que van a hacer). En las entrevistas se refieren al perfil blando como el que está orientado al desarrollo de recursos humanos. Dentro de este desarrollo del personal de una empresa se encuentran las tareas de inducción, motivación, capacitación y selección del personal por nombrar algunas. Mientras que al referirse al perfil “duro”, lo anclan a las tareas que están orientadas a la administración de recursos humanos por ejemplo, las de liquidación de sueldos y control de ausentismo.

Si bien la mayoría de los estudiantes entrevistados plantéo que se imagina haciendo actividades de administración de personal, todos destacan que les gustaría gestionar personal en las empresa, y subrayan que los rasgos de la personalidad necesarios en un profesional de esta disciplina son la creatividad, empatía, escucha, entre otros. Nuevamente aquí encontramos la importancia que adquiere la idea del perfil blando de la persona que se dedica a los recursos humanos como rasgo dominante.

Dentro del ámbito donde pretenden desarrollarse laboralmente, todos mencionan las empresas con fines de lucro, en relación de dependencia o propias, como el lugar por excelencia para ejercer.

Esto podría estar asociado al ámbito donde se formaron, pero también es cierto que no hay universidades públicas en Córdoba que ofrezcan la carrera de recursos humanos.

Ante esto se plantea la necesidad de profundizar en investigaciones futuras si la asociación que existe entre el ejercicio profesional a empresas privadas se da por el ámbito educativo donde se desenvuelven estos entrevistados ya que esto daría cuenta de si efectivamente las curriculas académicas impactan y cómo lo hacen sobre el carácter profesional del desempeño laboral.

Otro aspecto importante que surgió a partir de esta investigación y que se propone como tema para otros estudios, es el hecho de que todos los entrevistados asocian la carrera a trabajar directamente con personas.

Si bien parecería ilógico pensar en un trabajo no vinculado con otros cuando de recursos humanos se trata, la forma en la que surge en las respuestas de los alumnos podría asociarse a un discurso socio-histórico, donde el ejercicio de esta profesión está vinculado directamente al otro. Esto se ve plasmado también en que todos los alumnos buscan desarrollarse en el área de gestión de recursos humanos, o sea, aquellas actividades donde

se está más en contacto con el otro. Los entrevistados plantean que quieren trabajar directamente con personas para ayudarlo, estar al servicio de los empleados de una empresa y poder mejorar sus condiciones de trabajo.

Sería interesante indagar en profundidad qué relación hay entre la percepción que tienen los alumnos de lo que el mercado demanda y lo que en realidad el mercado está solicitando de los profesionales ya que, como se observó en el análisis, los entrevistados plantean que el mercado requiere experiencia. Sin embargo ninguno plantea haber buscado trabajo o trabaja a la par de sus estudios, por lo cual surge la pregunta ¿De dónde proviene esta representación sobre la demanda laboral, cuáles son las fuentes que otorgan significación a esta idea?

Finalmente, se podría decir que la actitud que poseen estos estudiantes sobre la profesión, no es coherente con la expectativa que tienen respecto del ejercicio profesional.

Así, esperan realizar tareas de motivación y capacitación, lo cual en su opinión generaría la necesidad de experiencia laboral. A pesar de esto, no tienen una actitud orientada a conseguir esta experiencia, sino que se observa pasividad y una valoración peyorativa que realizan tanto de lo que poseen en términos de aportes de la formación académica como de lo que el mercado les ofrece para enriquecer su educación.

Este sentido peyorativo frente a su formación y la pasividad para conseguir experiencia laboral, lo observamos en las entrevistas cuando en ningún momento los estudiantes plantea estar realizando una búsqueda de la experiencia que afirman valorar y aseguran que “van a terminar liquidando sueldos” por su poca experiencia.

En resumen, podríamos decir que los alumnos se encuentran en una disyuntiva cuando se representan en su ejercicio profesional.

Sus representaciones se dividen entre lo que quieren hacer y lo que creen que les va a tocar hacer. Resulta interesante, finalmente, atender al hecho de que la representación que se encontró como la predominante, es la persona de recursos humanos trabajando en empresas privadas.

Esto nos habla de un horizonte de acción o de desarrollo profesional, marcado por el predominio de lo empresarial frente a otros ámbitos de aplicación en los que podría desempeñarse el profesional de recursos humanos.

Bibliografía

- Abric, Jean – Claude (1994). Metodología de recolección de las representaciones sociales. *En Practiques sociales et Représentations. Traducción al español por José Dacosta y Fátima Flores (2001). Prácticas Sociales y Representaciones Sociales.* Ediciones Coyoacán: México.
- Aisenson, D., Monedero, F., Batlle, S., Legaspi, L., Aisenson, G., Vidondo, M., Nicotra, D., Valenzuela, V., Davison, S. y Alonso, D. (2004) Representaciones de estudiantes y graduados recientes sobre la carrera y la profesión del psicólogo. *[Versión electrónica], Facultad de Psicología - UBA / Secretaría de Investigaciones / XII Anuario de Investigaciones 1*, 37-42
- Alvaro, J. (2009). Representaciones Sociales. En Román Reyes *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales. Terminología Científico-Social*, (Tomo 1/2/3/4) Madrid: Plaza y Valdés
- Araya Umaña, S. (2002). *Las representaciones sociales: Ejes teóricos para su discusión.* San Jose, Costa Rica: FLACSO
- Balduzzi, M. (2011) Representaciones sociales de estudiantes universitarios y relación con el saber. *[Versión electrónica], Espacios en Blanco - Serie indagaciones*, (21), 83-218.
- Berger, P., y Luckmann, T. (2001). *La construcción social de la realidad.* Buenos Aires: Amorrortu.
- Bocca, A. (2009) Algunas reflexiones acerca de las prácticas y representaciones sociales en estudiantes universitarios: la escritura académica. *[Versión electrónica], enunciaci3n13.indb*, 20-27

- Córdoba Larrarte, J. (2009). Representaciones sociales de los profesores y los estudiantes de la carrera de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana sobre la lectura y la escritura [Versión electrónica] recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/psicologia/tesis29.pdf>.
- GutierrezAlberoni, J. (1998) La teoría de las representaciones sociales y sus implicaciones metodológicas en el ámbito psicosocial *Psiquiatría Pública*. Vol. 10.(4), pp.211-219
- Hernandez Sampieri, C., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. (2006) *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw
- Jodelet. D. (1984). La representación social: fenómenos, conceptos y teoría. En *Moscovici, S. Psicología social II. Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales*. Barcelona-Buenos Aires-México: Paidós.
- Kornblit A. Cord. (2007) *Metodologías cualitativas: Modelos y procedimientos de análisis*. Buenos Aires: Biblos
- Lacolla, L. (2005) *Representaciones sociales: una manera de entender las ideas de nuestros alumnos*. En: Revista ieRed: Revista Electrónica de la Red de Investigación Educativa. Vol.1, No.3. Buenos Aires: Departamento de Humanidades Centro de Altos Estudios en Ciencias Exactas
- Leite, A (2006) Las representaciones de las carreras universitarias desde la mirada de los estudiantes [Versión electrónica] *Revista Iberoamericana de Educación*, 39 (3), 1-6.
- Merlino, A. Cord. (2009) *Investigación cualitativa en las ciencias sociales. Temas problemas y aplicaciones*. Buenos Aires: Cengage Learning.

- Moscovici, S. (1979). *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Buenos Aires: Huenul
- Piñero Ramírez, L. (2008). La teoría de las representaciones sociales y la perspectiva de Pierre Bourdieu: Una articulación conceptual, *Investigación Educativa* 7, julio-diciembre, pp 2-19
- Rodríguez Salazar, T. y García Curiel, M. Cord. (2007) *Representaciones sociales. Teoría e investigación*. Guadalajara: Editorial cucsh-udg.
- Seidmann, S., Azzollini, S., Bail, V., Vidal, V. y Thome, S. (2006) *Representaciones sociales sobre la educación y el trabajo en una época de crisis social, en jóvenes Argentinos universitarios*. En: Anuario de Investigaciones. vol XIV. Buenos Aires: Facultad de Psicología – UBA
- Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad – Epistemología y técnicas*. Buenos Aires: Editorial de las ciencias.
- Winkeler, M. y Reyes, M (2006) Representaciones sociales de psicólogos chilenos acerca del ejercicio profesional ético [*Versión electrónica*], *Fundamento en Humanidades* 12 (014), 63-89.

CD con tesis y anexos.

Identificación del Autor

Apellido y nombre del autor:	Huespe María Laura
E-mail:	marialaurahuespe@gmail.com
Título de grado que obtiene:	Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos

Identificación del Trabajo Final de Graduación

Título del TFG en español	Representaciones de estudiantes de Recursos Humanos sobre el ejercicio profesional.
Título del TFG en inglés	Human Resources students' representations about professional practice.
Tipo de TFG (PAP, PIA, IDC)	PIA
Integrantes de la CAE	Alvaro Ortiz y Laura Bustamante
Fecha de último coloquio con la CAE	22 de marzo de 2013
Versión digital del TFG: contenido y tipo de archivo en el que fue guardado	Tesis y sus anexos guardado en PDF

Autorización de publicación en formato electrónico

Autorizo por la presente, a la Biblioteca de la Universidad Empresarial Siglo 21 a publicar la versión electrónica de mi tesis. (Marcar con una cruz lo que corresponda)

Autorización de Publicación electrónica:

- ☐ **Si, inmediatamente X**
- ☐ **Si, después de mes(es)**
- ☐ **No autorizo**

Firma del alumno