

Anclaje profesional y valores relacionados al trabajo en el Perú

Professional anchorage and values related to work in Peru

Susana Cabrera Echegaray¹

Universidad Cesar Vallejo

Recibido: 15 - 05 - 17

Aceptado: 01 - 06 - 17

Resumen

El propósito del presente artículo es reflexionar por qué en el Perú se hace complicado para los profesionales lograr sus objetivos en las organizaciones y por qué éstas difícilmente logran fidelizar a sus colaboradores. Existen factores como: la situación de ruptura, entre los estudios realizados y la ocupación ejercida; la falta de adaptación del sistema educativo a las necesidades del aparato productivo; el prejuicio del empleador sobre la procedencia formativa de su posible empleado. Frente a esta realidad laboral, las organizaciones deben reconocer la importancia de poner atención a un capital humano alineado con las estrategias de la empresa. Enfocándonos en las personas, algunas tienen una clara potencialidad para desarrollar sus competencias profesionales y el entorno organizacional propicio, sin embargo no logran conseguir el despliegue profesional esperado. En este sentido, la Teoría sobre los Anclajes de carrera de Schein, genera un nuevo panorama, se refiere al autoconcepto ocupacional que explica el desarrollo, estabilidad, restricciones e integración de la carrera profesional del trabajador y la teoría de valores relacionados al trabajo de Schwartz, como factores que guían en las decisiones de las personas, condicionando a la hora de elegir sus estudios, escoger y desarrollar una determinada profesión.

Palabras clave: Aparato productivo, capital humano, anclajes de carrera, valores relacionados al trabajo.

¹ Universidad César Vallejo. Lima-Perú. Email: susanahayd@gmail.com

Abstract

The purpose of this article is to reflect on why in Peru it is difficult for professionals to achieve their goals in organizations and why they cannot achieve loyalty to their employees. There are factors such as the rupture situation, between the studies performed and the occupation exercised; the lack of adaptation of the educational system to the needs of the productive apparatus; the prejudice of the employer on the formative provenance of its possible employee.

Faced with this labor reality, organizations must recognize the importance of paying attention to human capital aligned with company strategies. Focusing on people, some have a clear potential to develop their professional skills and organizational environment conducive, but fail to achieve the expected professional deployment. In this sense, Schein's theory of career anchors, generates a new prospect, refers to the occupational self-concept that explains the development, stability, restrictions and integration of the worker's career and the theory of values related to the work of Schwartz, as factors that guide the decisions of the people, conditioning the time to choose their studies and develop a particular profession.

Keywords: Productive apparatus, human capital, career anchorages, values related to work.

El propósito del presente artículo es reflexionar acerca de los motivos por los cuáles en el Perú se hace complicado para los profesionales lograr sus objetivos en las organizaciones y el por qué éstas difícilmente logran fidelizar a sus colaboradores. En éste análisis, no se puede pretender separar el comportamiento de las personas del de las organizaciones, ya que son las personas, quienes las conforman, deciden y actúan en su nombre, podemos decir entonces, que las organizaciones dependen de las personas para alcanzar sus objetivos y cumplir su misión y visión, de la misma forma, para las personas, las organizaciones constituyen el medio que les permitirá alcanzar diversos objetivos personales. Si miramos entonces a nuestro alrededor observamos una serie de factores que pudieran impedir que esto ocurra.

De acuerdo a la información brindada por el *Boletín de Economía Laboral 17, del Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)*, del Ministerio de Trabajo (*Ministerio de Trabajo y Promoción Social, 2000, pág. 7*), existen algunos factores importantes que pueden impedir el logro de objetivos personales y organizacionales, entre ellos encontramos:

ESTUDIOS REALIZADOS Y OCUPACIÓN EJERCIDA

En primer lugar, se puede mencionar la situación de ruptura, que existe muchas veces entre los estudios realizados y la ocupación ejercida por los trabajadores que es fundamentalmente el resultado del desencuentro entre la oferta y la demanda de trabajo. Por el lado de la oferta de trabajo uno de los principales factores a considerar es la explosión demográfica ocurrida en el período 1960-80, así como la continua migración rural-urbana y el aumento de la tasa de participación, sobretudo la femenina, experimentada en las últimas décadas. Por el lado de la demanda, la capacidad del aparato productivo de absorber mano de obra, se vio seriamente afectada por diversos factores económicos e institucionales que contribuyeron a la generación y crecimiento de un excedente de mano de obra en situación de desempleo abierto o de subempleo en el sector informal. El contexto

descrito implica que los empleos generados por las empresas han estado por debajo de los niveles requeridos para absorber al contingente de trabajadores. Esta situación llevó a que muchos se ocuparan en puestos de menor calificación a la que poseían con la finalidad de mantenerse trabajando.

SISTEMA EDUCATIVO Y NECESIDADES DEL APARATO PRODUCTIVO

En segundo lugar, se puede tomar en cuenta otro factor importante, que es la falta de adaptación del sistema educativo a las necesidades del aparato productivo, lo que observamos, al interior de las instituciones educativas que presentan deficiencias en cuanto a material educativo, planeamiento de sílabos, y enseñanza de carreras que en algunos casos ya no son demandadas en el mercado, por su saturación, o por su obsolescencia, produciendo que esta educación no se adecue a los requerimientos del aparato productivo. En otros casos, los empleadores pueden preferir contratar a alguien con mayor nivel de preparación para un trabajo de poca calificación pagándole el mismo salario que le pagarían a alguien no calificado, posiblemente porque contratar a un trabajador calificado permitiría al empleador observar su desempeño antes de ofrecerle un trabajo permanente, o tal vez porque los costos de entrenar a los trabajadores en la tecnología de la empresa se reducen cuando los individuos son más educados.

PROCEDENCIA FORMATIVA DEL FUTURO TRABAJADOR

En tercer lugar, se puede considerar un factor más, referido al prejuicio que tiene el empleador sobre la procedencia formativa de su posible empleado, discriminando de esta forma al potencial trabajador y originando que no logre adaptarse laboralmente de manera adecuada. Esta práctica es real en nuestro contexto, pese a ser sancionada, y representa una clara forma discriminatoria a un contingente de egresados que quizá podrían tener una productividad muy similar a otros cuya procedencia educativa el empleador la percibe como la más óptima. Este ejemplo se observa en los pedidos de empleo de las empresas en los que se solicita al postulante el ser egresado de determinadas instituciones de educación superior. Se encuentra que en el caso de los profesionales muchos se forman, pero pocos trabajan como tales ya sea porque ingresan a la población inactiva, al desempleo, o se ocupan en otras actividades. Para el caso peruano, este problema es conocido como la inadecuación ocupacional, es decir, la no correspondencia existente entre la formación recibida y la ocupación que finalmente desempeña un trabajador.

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Frente a esta realidad laboral, las organizaciones buscan alcanzar una ventaja competitiva sostenible, para ello deben reconocer la importancia de poner atención en la gestión de sus activos estratégicos más importantes, estamos refiriéndonos obviamente, al capital humano. Contar con un capital humano en términos de

habilidades, capacidades, conocimientos, competencias, motivación, alineado con las estrategias de la empresa, es una necesidad para las empresas que desean obtener y mantener ventajas rentables frente a sus competidores, y por el lado de los trabajadores observamos que las acciones de las personas están influenciadas por una estructura de valores que dirige su comportamiento y los motiva, es por ello importante aclarar cuáles serían estos principios que conducen a los miembros de la organización, que los guían también en el desarrollo de su carrera profesional.

Para lograr *un capital humano con estas características se requiere de una gestión de recursos humanos estructurada en sistemas de prácticas de alto rendimiento, que logren desarrollar los comportamientos estratégicos de los trabajadores por medio del compromiso psicológico, mediante prácticas de gestión de recursos humanos que giren alrededor de la formación y desarrollo, la planificación de carreras, los sistemas de participación o la evaluación orientada al comportamiento, entre otras* (Arcienaga y González, 2002). Teniendo en cuenta estos factores, la planificación de la carrera profesional es una de las prácticas de gestión de recursos humanos que actúa sobre el capital humano que toma gran importancia, sobre todo cuando nos encontramos en entornos económicos y sociales sumamente variables como el nuestro, por la velocidad de los cambios sociales, políticos, laborales y por el conocimiento como factor esencial del desarrollo.

GESTIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

Enfocándonos en el lado de las personas, también encontramos algunas que tienen una clara potencialidad para desarrollar sus competencias profesionales y cuentan con el entorno organizacional propicio para ello, sin embargo no logran conseguir el despliegue profesional esperado, razón por la cual se genera la interrogante: ¿Cuáles pueden ser motivos por los que ocurre esto?. Para encontrar la respuesta podemos recurrir al *concepto de carrera profesional, que se refiere a la secuencia evolutiva de experiencias en el trabajo de una persona a lo largo del tiempo* (Arthur, Hall y Lawrence, 1989 en Arciniega y González, 2005). *Estas experiencias relacionadas con la carrera profesional dependen de las acciones e interacciones en el puesto de trabajo o a respuestas adaptativas que se desarrollan constantemente en las situaciones laborales* (Arthur, Inkson y Pringue, 1999 en Arciniega y González, 2005).

Dentro de la gestión de la carrera profesional, podemos distinguir dos grandes orientaciones: la carrera externa y la carrera interna. La carrera externa se refiere al conjunto de puestos y roles ocupados por un trabajador y definidos desde la política de la organización. La carrera interna, se vincula con la percepción que tiene el trabajador de su vida laboral, esta orientación supone reconocer que las creencias, expectativas, valores y aspiraciones del trabajador, juegan un papel esencial en el desarrollo de su carrera profesional (Suuturai y Taka, 2004; Wood,

1999 en Arciniega y González, 2005), siendo en muchos casos determinante para su desarrollo profesional.

TEORÍA DE ANCLAJES DE CARRERA

En lo que se refiere a la planificación de carrera, La Teoría sobre los Anclajes de carrera de Schein (1978; 1985,1987), genera un nuevo panorama. Este constructo se refiere al autoconcepto ocupacional que explica el desarrollo, estabilidad, restricciones e integración de la carrera profesional de un trabajador y está integrado por tres componentes: el primero, el patrón de autopercepciones que tiene el profesional de sus habilidades y capacidades, extraído a partir del éxito o fracaso frente a una variedad de situaciones actuales de su vida laboral; el segundo, incluye el patrón de autopercepciones que el trabajador tiene de sus motivos y necesidades basadas en su experiencia laboral y el tercer componente, la autopercepción de sus actitudes y valores fundamentadas en su reacción frente a las normas y valores encontrados en el equipo de trabajo y organizaciones. Según Schein (1978; 1985 en Arciniega y González, 2005), es un proceso que permite la estabilidad y desarrollo de la carrera profesional.

VALORES RELACIONADOS AL TRABAJO

Así mismo, los valores como factores que guían en las decisiones de las personas y que se encuentran presentes en la actividad humana, sobre todo en la adolescencia serían variables que influyen en la toma de decisión vocacional, condicionando a la hora elegir sus estudios, escoger y desarrollar una determinada profesión. Las necesidades son los impulsores que llevan a las personas a la acción, los intereses son las actividades y metas específicas a través de los cuales las necesidades pueden ser satisfechas, y los valores son los objetivos que las personas procuran alcanzar para satisfacer una necesidad (Super, 1962, 1973 en Arciniega y González, 2005) y es uno de los factores a tener en cuenta, por su influencia en el desarrollo de los objetivos de la organización.

Los valores son representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan de forma jerárquica y que se manifiestan en distintos contextos de la vida de las personas (Arciniega y Gonzáles, 2002).

Según Arciniega et al, (2000), la propuesta de estructura de valores de Schwartz tiene dos grandes dimensiones bipolares; en la primera dimensión se encuentran en un extremo los valores que expresan un contenido motivacional relativo a la Apertura al cambio, dentro de esta categoría de valores de orden superior corresponden la Autodirección, entendida como la elección independiente de actos y pensamiento y la *Estimulación*, que quiere decir innovación y reto. En el lado opuesto de esta dimensión, se ubican los valores relacionados con la Conservación, donde se agrupan las clasificaciones específicas de *Conformidad*

que está referida a la restricción a las acciones e impulsos, que pudieran molestar o perjudicar a otros; la *tradición que se define como el respeto*, compromiso y aceptación de las costumbres que la tradición cultural o la religión proveen, y la *seguridad*, que sería la armonía y estabilidad social, en las distintas relaciones y consigo mismo.

En lo que respecta a la segunda dimensión, está conformada por el Autoengrandecimiento por un lado, donde se ubican los valores que se manifiestan a través de metas motivacionales relacionadas, como el *Logro*: Éxito personal demostrando ser competente a través de los estándares sociales y *la Autoridad o Poder*: Status social, prestigio y dominio sobre personas o recursos; mientras que en el polo opuesto, se encuentra Auto trascender, donde se agrupan los valores como el *Universalismo*: Comprensión, tolerancia y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza, la *Benevolencia*: engrandecimiento del bienestar de las personas con las que se está frecuentemente en contacto y *Hedonismo*: Placer y sensación grata para uno mismo.

CONCLUSIONES

Finalmente, se puede concluir que el desarrollo profesional del capital humano necesario para la ventaja competitiva sostenible de una organización, tiene como factores importantes: el constructo de anclaje profesional, entendiéndose en concepto amplio de autoconcepto ocupacional así como los valores hacia el trabajo que guían, las metas profesionales que las personas desea alcanzar, que desde las instituciones educativas se debe fomentar y en las organizaciones considerar las aspiraciones y valores de las personas para llegar a un equilibrio que permita a ambos optimizar el logro de objetivos.

REFERENCIAS

- Arciniega, L. y González, L. (2000) Desarrollo y validación de la Escala de Valores Hacia el Trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social*. 15 (3), pp. 281-296.
- Arciniega, L. y González, L. (2002) 41. Valores individuales y valores corporativos percibidos. *Revista de Psicología Social Aplicada Vol 12*, N° 1, pp. 41-59.
- Arciniega, L. y González, L. (2005) *Anclajes de carrera profesional y valores en el trabajo*. Universidad de Salamanca. Instituto Autónomo de México. Recuperado de: http://www.academia.edu/329410/Anclajes_De_Carrera_Profesional_Y_Valores_En_El_Trabajo.
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social (2000). *Boletín de Economía Laboral N° 17*. Lima: Programa de Estadísticas y Estudios laborales.