

CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS:

INTEGRANDO SABERES E
ABRINDO CAMINHOS

JORGE JOSÉ MARTINS RODRIGUES
MARIA AMÉLIA MARQUES

(Organizadores)

VOL III



EDITORA
ARTEMIS

2022

CIÊNCIAS SOCIALMENTE APLICÁVEIS:

INTEGRANDO SABERES E
ABRINDO CAMINHOS

JORGE JOSÉ MARTINS RODRIGUES
MARIA AMÉLIA MARQUES

(Organizadores)

VOL III



EDITORA
ARTEMIS

2022



O conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons Atribuição-Não-Comercial NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Direitos para esta edição cedidos à Editora Artemis pelos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento, desde que sejam atribuídos créditos aos autores, e sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

A responsabilidade pelo conteúdo dos artigos e seus dados, em sua forma, correção e confiabilidade é exclusiva dos autores. A Editora Artemis, em seu compromisso de manter e aperfeiçoar a qualidade e confiabilidade dos trabalhos que publica, conduz a avaliação cega pelos pares de todos manuscritos publicados, com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

Editora Chefe	Prof. ^a Dr. ^a Antonella Carvalho de Oliveira
Editora Executiva	M. ^a Viviane Carvalho Mocellin
Direção de Arte	M. ^a Bruna Bejarano
Diagramação	Elisangela Abreu
Organizadoras	Prof. Dr. Jorge José Martins Rodrigues Prof. ^a Dr. ^a Maria Amélia Marques
Imagem da Capa	ciempies
Bibliotecário	Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Conselho Editorial

Prof.^a Dr.^a Ada Esther Portero Ricol, *Universidad Tecnológica de La Habana “José Antonio Echeverría”, Cuba*
Prof. Dr. Adalberto de Paula Paranhos, *Universidade Federal de Uberlândia*
Prof.^a Dr.^a Amanda Ramalho de Freitas Brito, *Universidade Federal da Paraíba*
Prof.^a Dr.^a Ana Clara Monteverde, *Universidad de Buenos Aires, Argentina*
Prof.^a Dr.^a Ana Júlia Viamonte, *Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal*
Prof. Dr. Ángel Mujica Sánchez, *Universidad Nacional del Altiplano, Peru*
Prof.^a Dr.^a Angela Ester Mallmann Centenaro, *Universidade do Estado de Mato Grosso*
Prof.^a Dr.^a Begoña Blandón González, *Universidad de Sevilla, Espanha*
Prof.^a Dr.^a Carmen Pimentel, *Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro*
Prof.^a Dr.^a Catarina Castro, *Universidade Nova de Lisboa, Portugal*
Prof.^a Dr.^a Cirila Cervera Delgado, *Universidad de Guanajuato, México*
Prof.^a Dr.^a Cláudia Padovesi Fonseca, *Universidade de Brasília-DF*
Prof.^a Dr.^a Cláudia Neves, *Universidade Aberta de Portugal*
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, *Universidade Federal da Grande Dourados*
Prof. Dr. David García-Martul, *Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, Espanha*
Prof.^a Dr.^a Deuzimar Costa Serra, *Universidade Estadual do Maranhão*
Prof.^a Dr.^a Dina Maria Martins Ferreira, *Universidade Estadual do Ceará*
Prof.^a Dr.^a Eduarda Maria Rocha Teles de Castro Coelho, *Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Portugal*



Prof. Dr. Eduardo Eugênio Spers, Universidade de São Paulo
Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima
Prof.ª Dr.ª Elvira Laura Hernández Carballido, *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, México
Prof.ª Dr.ª Emilas Darlene Carmen Lebus, *Universidad Nacional del Nordeste/ Universidad Tecnológica Nacional*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Erla Mariela Morales Morgado, *Universidad de Salamanca*, Espanha
Prof. Dr. Ernesto Cristina, *Universidad de la República*, Uruguay
Prof. Dr. Ernesto Ramírez-Briones, *Universidad de Guadalajara*, México
Prof. Dr. Gabriel Díaz Cobos, *Universitat de Barcelona*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Gabriela Gonçalves, Instituto Superior de Engenharia do Porto (ISEP), Portugal
Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, Universidade Federal do Triângulo Mineiro
Prof.ª Dr.ª Gladys Esther Leoz, *Universidad Nacional de San Luis*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Glória Beatriz Álvarez, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof. Dr. Gonçalo Poeta Fernandes, Instituto Politécnico da Guarda, Portugal
Prof. Dr. Gustavo Adolfo Juarez, *Universidad Nacional de Catamarca*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Iara Lúcia Tescarollo Dias, Universidade São Francisco
Prof.ª Dr.ª Isabel del Rosario Chiyon Carrasco, *Universidad de Piura*, Peru
Prof.ª Dr.ª Isabel Yohena, *Universidad de Buenos Aires*, Argentina
Prof. Dr. Ivan Amaro, Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Iván Ramon Sánchez Soto, *Universidad del Bío-Bío*, Chile
Prof.ª Dr.ª Ivânia Maria Carneiro Vieira, Universidade Federal do Amazonas
Prof. Me. Javier Antonio Alborno, *University of Miami and Miami Dade College*, USA
Prof. Dr. Jesús Montero Martínez, *Universidad de Castilla – La Mancha*, Espanha
Prof. Dr. João Manuel Pereira Ramalho Serrano, Universidade de Évora, Portugal
Prof. Dr. Joaquim Júlio Almeida Júnior, UniFIMES – Centro Universitário de Mineiros
Prof. Dr. José Cortez Godinez, Universidad Autónoma de Baja California, México
Prof. Dr. Juan Carlos Mosquera Feijoo, *Universidad Politécnica de Madrid*, Espanha
Prof. Dr. Juan Diego Parra Valencia, *Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín*, Colômbia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Leinig Antonio Perazolli, Universidade Estadual Paulista
Prof.ª Dr.ª Lúvia do Carmo, Universidade Federal de Goiás
Prof.ª Dr.ª Luciane Spanhol Bordignon, Universidade de Passo Fundo
Prof. Dr. Luis Fernando González Beltrán, Universidad Nacional Autónoma de México, México
Prof. Dr. Luis Vicente Amador Muñoz, *Universidad Pablo de Olavide*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Macarena Esteban Ibáñez, *Universidad Pablo de Olavide*, Espanha
Prof. Dr. Manuel Ramiro Rodríguez, *Universidad Santiago de Compostela*, Espanha
Prof. Dr. Marcos Augusto de Lima Nobre, Universidade Estadual Paulista
Prof. Dr. Marcos Vinicius Meiado, Universidade Federal de Sergipe
Prof.ª Dr.ª Mar Garrido Román, *Universidad de Granada*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Margarida Márcia Fernandes Lima, Universidade Federal de Ouro Preto
Prof.ª Dr.ª Maria Aparecida José de Oliveira, Universidade Federal da Bahia
Prof.ª Dr.ª Maria Carmen Pastor, *Universitat Jaume I*, Espanha
Prof.ª Dr.ª Maria do Céu Caetano, Universidade Nova de Lisboa, Portugal
Prof.ª Dr.ª Maria do Socorro Saraiva Pinheiro, Universidade Federal do Maranhão
Prof.ª Dr.ª Maria Lúcia Pato, Instituto Politécnico de Viseu, Portugal

Prof.ª Dr.ª Maritza González Moreno, *Universidad Tecnológica de La Habana "José Antonio Echeverría"*, Cuba
Prof.ª Dr.ª Mauriceia Silva de Paula Vieira, Universidade Federal de Lavras
Prof.ª Dr.ª Odara Horta Boscolo, Universidade Federal Fluminense
Prof.ª Dr.ª Patrícia Vasconcelos Almeida, Universidade Federal de Lavras
Prof.ª Dr.ª Paula Arcoverde Cavalcanti, Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra, Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Sérgio Bitencourt Araújo Barros, Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Sérgio Luiz do Amaral Moretti, Universidade Federal de Uberlândia
Prof.ª Dr.ª Silvia Inés del Valle Navarro, *Universidad Nacional de Catamarca*, Argentina
Prof.ª Dr.ª Teresa Cardoso, Universidade Aberta de Portugal
Prof.ª Dr.ª Teresa Monteiro Seixas, Universidade do Porto, Portugal
Prof. Dr. Turpo Gebera Osbaldo Washington, *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*, Peru
Prof. Dr. Valter Machado da Fonseca, Universidade Federal de Viçosa
Prof.ª Dr.ª Vanessa Bordin Viera, Universidade Federal de Campina Grande
Prof.ª Dr.ª Vera Lúcia Vasilévski dos Santos Araújo, Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Wilson Noé Garcés Aguilar, *Corporación Universitaria Autónoma del Cauca*, Colômbia

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

C569 Ciências socialmente aplicáveis [livro eletrônico] : integrando saberes e abrindo caminhos: vol. III / Organizadores Jorge José Martins Rodrigues, Maria Amélia Marques. – Curitiba, PR: Artemis, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

Edição bilíngue

ISBN 978-65-87396-58-3

DOI 10.37572/EdArt_290522583

1. Ciências sociais aplicadas – Pesquisa – Brasil. I. Rodrigues, Jorge José Martins. II. Marques, Maria Amélia.

CDD 300

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

APRESENTAÇÃO

O livro que ora se encontra nas vossas mãos, no seu terceiro volume, é por tradição um livro de temática interdisciplinar e transdisciplinar no campo das ciências sociais aplicadas. É interdisciplinar porque cruza várias disciplinas do saber. A sua transdisciplinaridade fica a dever-se aos múltiplos campos do conhecimento abrangidos, com os trabalhos apresentados a inserirem-se em temáticas emergentes nos vários campos científicos.

A metodologia seguida na organização deste volume, podendo ser discutível, privilegiou os conteúdos dos artigos, o que originou o chapéu Educação-Organização-Informação, decomposto nos eixos temáticos: Educação e formação profissional, Organizações, trabalho e responsabilidade social, Informação, transparência e decisão. Na construção da estrutura de cada um destes eixos procurou-se seguir uma lógica em que cada artigo possa contribuir para uma melhor compreensão do artigo seguinte, gerando-se um fluxo de conhecimento acumulado que se pretende fluido e em espiral crescente.

Assim, o eixo Educação e formação profissional abarca um conjunto de dez artigos que se preocupam com a redução de desigualdades. Para tal advogam o recurso a metodologias de ensino e aprendizagem com recurso a mediadores que orientem metodologicamente estes processos, no sentido de implementar e respeitar valores éticos, de cidadania e direitos humanos. Pode também recorrer-se à formação contínua em contexto de trabalho, com recurso a comunidades virtuais de aprendizagem e orientação para determinadas áreas funcionais, recorrendo a processos educativos de formação e inovação educativa, através de metodologias de colaboração e cooperação. Tais processos não dispensam uma reflexão crítica do formando no processo de avaliação e consolidação dos conteúdos objeto de aprendizagem, como forma de o mesmo contribuir para um maior conhecimento a favor da comunidade.

O eixo Organizações, trabalho e responsabilidade social agrega um conjunto de nove artigos que se preocupam com o bem-estar da sociedade. Vivemos numa sociedade de organizações, em que a célula mais pequena e influente é a família. Esta socorre-se das suas redes de relações significativas – redes de negócios – para conseguir obter os seus objetivos através do trabalho em cooperação. Esta capacidade intrínseca da família constitui um ativo intangível potenciador de vantagem competitiva, a qual poderá ser preservada e ampliada através de ações de responsabilidade socialmente aceites. Esta praxis parece estar a modificar paulatinamente algumas organizações económicas e movimentos sociais, procurando a conciliação entre o trabalho e a família,

independentemente do setor económico, sociedade civil ou do estágio de vida em que o indivíduo se encontre, contribuindo para um envelhecimento saudável ativo.

Por sua vez, o eixo Informação, transparência e decisão é constituído por quatro artigos que demonstram preocupações com a qualidade da informação, seja ela voluntária ou obrigatória. Aquela deve ser transparente e tempestiva, e contribuir para um relato que siga padrões de referência socialmente aceites. Estas características são necessárias devido à transversalidade e utilidade da informação para a tomada de decisão, quer a nível público quer a nível privado.

Com a disponibilização deste livro e seus artigos esperamos que os mesmos gerem inquietude intelectual e curiosidade científica, procurando a satisfação de novas necessidades e descobertas, motor de todas as fontes de inovação.

Jorge Rodrigues, ISCAL/IPL, Portugal

Maria Amélia Marques, ESCE/IPS, Portugal

SUMÁRIO

EDUCAÇÃO - ORGANIZAÇÕES - INFORMAÇÃO

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CAPÍTULO 1.....1

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DO PROFESSOR PRIMÁRIO EM MOÇAMBIQUE

Maura Juçá Manoel

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225831

CAPÍTULO 2..... 15

IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LOS ESTUDIANTES DEL ÁREA DE LA SALUD

Alida Bella Vallejo-López

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225832

CAPÍTULO 3.....24

PROYECTO WEB DIGITAL PARA POTENCIAR EL APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS, BASADO EN UNA COMUNIDAD VIRTUAL DE APRENDIZAJE (CVA)

Moisés Ramón Villa Fajardo

Agustina Ortiz Soriano

Karla Fabiola Barajas Pérez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225833

CAPÍTULO 4.....32

CARACTERIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN FINANCIERA DE LOS JÓVENES BACHILLERES DEL CANTÓN ESMERALDAS

Jenny Cristina Cervantes Intriago

Joyce Oriana Arboleda Orejuela

Verónica Elizabeth Aguilar Quiñónez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225834

CAPÍTULO 5.....42

IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO BIOÉTICA NO ENSINO DAS COMUNIDADES ANGOLANAS

Benvinda Bibiana de Fátima Pembelindjele Caita

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225835

CAPÍTULO 6.....52

IMPACTO DE LA RÚBRICA COMO GUÍA DEL DISPOSITIVO DE EVALUACIÓN EN LA ENSEÑANZA DEL PROCESO DE DESARROLLO DE SOFTWARE

Jorge Ezequiel Moyano

Emilio Izarra

Matías Moncho

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225836

CAPÍTULO 767

IMPLEMENTACIÓN DE UN TALLER DE MINDFULNESS PARA REDUCIR EL ESTRÉS EN ALUMNOS EN SU PRUEBA DE APTITUD ACADÉMICA PARA INGRESO AL INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY EN TOLUCA

Carlos Fernando Leal Gómez

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225837

CAPÍTULO 8..... 86

DETECCIÓN DE ERRORES ORTOGRÁFICOS PARA LA VALIDACIÓN DE LA CALIDAD EN DATOS ABIERTOS GUBERNAMENTALES PARA LA MÉTRICA DEL FACTOR SYNTACTIC CORRECTNESS

Roxana Martínez

Christian Parkinson

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225838

CAPÍTULO 9.....97

ÁREA DE FOMENTO Y PROMOCIÓN PARA LA COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS Y SERVICIOS EN EL OBSERVATORIO DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD DE OTAVALO

Edwin Santiago Núñez Naranjo

Jesús Francisco González Alonso

 https://doi.org/10.37572/EdArt_2905225839

CAPÍTULO 10..... 110

RELIGIOUS EDUCATIONAL REFORMS AND THE SHAPING OF MOROCCAN IDENTITY: ISLAMIC EDUCATION TEXTBOOKS AS A CASE STUDY

Somaya Zine-Dine
Moulay Sadik Maliki

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258310

ORGANIZAÇÕES, TRABALHO E RESPONSABILIDADE SOCIAL

CAPÍTULO 11.....126

CARTOGRAFIA DA FAMÍLIA EMPRESÁRIA: PERCURSORES, CONCEITOS E EMERGÊNCIA DE MODELOS TEÓRICOS


Jorge José Martins Rodrigues
Maria Amélia André Marques

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258311

CAPÍTULO 12..... 144

SERÁ QUE A UNIÃO FAZ A FORÇA INDEPENDENTEMENTE DA DIMENSÃO DOS INTERVENIENTES? UM ESTUDO SOBRE AS RAZÕES DE INTEGRAÇÃO EM REDE DE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS PORTUGUESAS

Lara Sofia Mendes Bacalhau
Guilhermina Maria de Silva Freitas

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258312

CAPÍTULO 13.....159

PODERÁ A RBV CONSIDERAR OS RECURSOS TANGÍVEIS COMO ESTRATÉGICOS? UMA CONTRIBUIÇÃO PARA A ANÁLISE DE RECURSOS VRIO – VISÃO HISTÓRICA

Lara Sofia Mendes Bacalhau
Guilhermina Maria de Silva Freitas

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258313

CAPÍTULO 14.....174

“CUSTOMER ORIENTATION AND MANAGEMENT CONTROL IN THE PUBLIC SECTOR: A GARBAGE CAN ANALYSIS”. *UMA ANÁLISE EPISTEMOLÓGICA E ONTOLÓGICA*

Guilhermina Maria de Silva Freitas
Lara Sofia Mendes Bacalhau

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258314

CAPÍTULO 15 184

DISCURSOS PERCEPCIONES Y AGENDA DE REFORMA LABORAL-FLEXIBILIDAD ARGENTINOS. PROCESO INTERPRETATIVO Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018-2022

Liliana Edith Ferrari

Andrea Karina Batista Teliz

Esteban Córdoba

Lautaro Cirami

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258315

CAPÍTULO 16 196

INCORPORAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NA TOMADA DE DECISÃO ESTRATÉGICA NUMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Maria Dulce da Costa Matos e Coelho

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258316

CAPÍTULO 17 210

A CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL NA COMUNICAÇÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL – UMA ANÁLISE DAS ORGANIZAÇÕES CERTIFICADAS COMO FAMILIARMENTE RESPONSÁVEIS

Elisabete Correia

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258317

CAPÍTULO 18 229

ASSOCIAÇÕES QUE PROMOVEM O ENVELHECIMENTO ATIVO; UMA FERRAMENTA NO FUTURO DO DESENVOLVIMENTO LOCAL

Maria da Graça Moreira

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258318

CAPÍTULO 19 237

PROTEÇÃO À MULHER NO HORIZONTE DA PACIFICAÇÃO SOCIAL

Marzely Gorges Farias

Zelindro Ismael Farias

Cleia Demétrio Pereira

Martha Inés Moreno Mendel

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258319

INFORMAÇÃO, TRANSPARÊNCIA E DECISÃO

CAPÍTULO 20251

A ANÁLISE DISCRIMINANTE, O *GOING CONCERN* E O *SCORING* – UM *OVERVIEW*

Cândido Jorge Peres Moreira
Mário Alexandre Guerreiro Antão
Domingos Custódio Cristóvão
Hélio Miguel Gomes Marques
Pedro Miguel Baptista Pinheiro
Catarina Carvalho Terrinca

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258320

CAPÍTULO 21263

DETERMINANTES DA OPINIÃO MODIFICADA DA AUDITORIA NOS MUNICÍPIOS PORTUGUESES DE MÉDIA DIMENSÃO (2016-2018)

Paula Gomes dos Santos
Carla Martinho
Raquel Lopes

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258321

CAPÍTULO 22 277

ANÁLISIS DEL MERCADO DE CAPITALES DEL ECUADOR

Carolina Uzcátegui Sánchez
Karen Michel Serrano Orellana

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258322

CAPÍTULO 23289

CONTABILIDADE PÚBLICA E IPSAS EM PORTUGAL: O SISTEMA DE NORMALIZAÇÃO CONTABILÍSTICA PARA AS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS

Maria da Conceição da Costa Marques

 https://doi.org/10.37572/EdArt_29052258323

SOBRE OS ORGANIZADORES307

ÍNDICE REMISSIVO 308

CAPÍTULO 15

DISCURSOS PERCEPCIONES Y AGENDA DE REFORMA LABORAL-FLEXIBILIDAD ARGENTINOS. PROCESO INTERPRETATIVO Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018-2022

Data de submissão: 20/02/2022

Data de aceite: 28/02/2022

Dra. Liliana Edith Ferrari¹

<https://orcid.org/0000-0002-4611-8923>

Prof. Lic. Andrea Karina Batista Teliz²

andreakbatistat@gmail.com

Lic. Esteban Córdoba³

cordobaesteban@yahoo.com.ar

Lic. Lautaro Cirami⁴

<https://orcid.org/0000-0003-3886-5221>

¹ Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires y Carrera de Relaciones del Trabajo en el Instituto de Ciencias Sociales y Administración en la Universidad Nacional Arturo Jauretche. Profesora e investigadora en el área de Psicología Social del Trabajo y de la Salud. Profesora en grado y posgrado, miembro del Comité de la Carrera de Especialización en UBA. Directora de Investigaciones Nacionales e Internacionales (CONICET).

² Licenciada y profesora en Psicología-Universidad de Buenos Aires. Docente de Psicología del Trabajo, postulante maestrando, investigadora en formación-Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.

³ Instituto de Investigaciones- Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires; Instituto de Ciencias Sociales y Administración-Universidad Nacional Arturo Jauretche. Licenciado en Psicología-Universidad de Buenos Aires; Ingeniero Industrial-Universidad Tecnológica Nacional. Docente de Estadística, Metodología de la Investigación y Psicología del Trabajo-Universidad de Buenos Aires-Universidad Nacional Arturo Jauretche.

⁴ Licenciado en Psicología de la Universidad de Buenos Aires (UBA, Argentina). Maestrando en Psicología cognitiva (Universidad de Buenos Aires, Argentina). Docente e investigador de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires y de la Universidad del Salvador (Argentina) en las áreas de Neurociencias, Procesos Básicos y Psicología del Trabajo. Becario de investigación UBACyT en 2014 y 2017. Psicólogo clínico con orientación Cognitivo-Conductual.

RESUMEN: Este trabajo intenta situar el tratamiento de la reforma laboral en los medios gráficos. Se reflexiona sobre las formas en que un proceso de transformación de los regímenes legales del trabajo, que se denomina reforma laboral, aparece generalmente orientado a procesos desregulatorios, más que regulatorios, y requiere de una construcción de evidencia socio-discursiva para poder volverse verosímil. En los procesos de construcción de agenda con impacto social se ha reconocido la necesidad de ubicar no solo el tema o tópico central de una transformación estructural, sino también de producir la orientación interpretativa necesaria para que los principales significados sean orientadores para la población sobre cómo comprender un acontecimiento y también a sus protagonistas. Una de las cosas que ocurre con las reformas laborales es que, a diferencia de otros fenómenos como las migraciones o los delitos, no parece tener una estructuración en la que una mayoría pretenda significar con su carga específica de racismo el margen de maniobra de aquellas minorías. Nosotros proponemos que el mecanismo paralelo a un discurso que instale como valiosa una reforma, cuando ésta se pretende como la reducción de derechos de trabajadores, necesita para operar un procedimiento que erosione la propia tipificación de un grupo mayoritario como es el de trabajadores. El resultado es que la sociedad se desancla de sus propias condiciones de práctica social en el trabajo para comenzar a compartir los argumentos discursivos por los cuales son

los derechos vigentes condiciones que amenazan su empleabilidad. Por otra parte, como continuidad de este enfoque de trabajo, hemos sostenido en nuevas investigaciones que, las reformas laborales y principalmente sus efectos como la flexibilización del trabajador necesitan, además de la inserción mencionada, una impregnación en la cultura organizacional en donde se desarrollan prácticas de trabajo y relaciones reguladas.

PALABRAS CLAVE: Reforma laboral. Psicología del Trabajo. Trabajadores. Discurso.

DISCOURSE PERCEPTIONS AND LABOR REFORM AGENDA-FLEXIBILITY ARGENTINES. INTERPRETATIVE PROCESS AND ORGANIZATIONAL CULTURE 2018-2022

ABSTRACT: This work tries to place the treatment of the labor reform in the graphic media. It reflects on the ways in which a process of transformation of legal labor regimes, which is called labor reform, generally appears oriented towards deregulatory processes, rather than regulatory ones, and requires the construction of socio-discursive evidence in order to become plausible. In the processes of agenda construction with social impact, the need has been recognized to locate not only the central theme or topic of a structural transformation, but also to produce the necessary interpretative orientation so that the main meanings are guidelines for the population on how to understand an event and also its protagonists. One of the things that happens with the labor reforms is that, unlike other phenomena such as migration or crime, it does not seem to have a structure in which a majority intends to signify with its specific load of racism the room for maneuver of those minorities. We propose that the mechanism parallel to a discourse that installs a reform as valuable, when it is intended as the reduction of workers' rights, needs to operate a procedure that erodes the very typification of a majority group such as workers. The result is that society is disengaged from its own conditions of social practice at work to begin to share the discursive arguments for which the current rights are conditions that threaten their employability. On the other hand, as a continuation of this work approach, we have sustained in new research that labor reforms and mainly their effects such as the flexibility of the worker need, in addition to the aforementioned insertion, an impregnation in the organizational culture where developed practices at work and regulated relationships.

KEYWORDS: Labor reform. Work Psychology. Workers. Discourse.

1 INTRODUCCIÓN

El propósito de este trabajo es estudiar y profundizar la forma en la que se percibe y se efectiviza la reforma laboral, la flexibilización y las asunciones de las culturas organizacionales. Herramientas tales como instalación de agenda, desarrollo de repertorios y narrativas, adjetivación de los protagonistas y reificación de procesos sociales son algunos de los procedimientos que la semiótica, la gramática y la sintaxis nos proveen para mejorar nuestros análisis acerca de la construcción de la realidad social. La psicología, a su vez, nos proporciona la herramienta teórica de los dispositivos de comprensión colectiva puestos en marcha a partir de distorsiones cognitivas, sesgos culturales y formas de identificación- desidentificación en torno a los hechos contruidos.

1.1 IDENTIFICACIÓN DE LOS REPERTORIOS INTERPRETATIVOS:

“Los repertorios se pueden considerar como los elementos esenciales que los hablantes utilizan para construir versiones de las acciones, los procesos cognitivos y otros fenómenos. Cualquier repertorio interpretativo determinado está constituido por una restringida gama de términos usados de una manera estilística y gramatical específica. Normalmente estos términos derivan de una o más metáforas claves, y la presencia de un repertorio a menudo está señalada por ciertos tropos o figuras del discurso” (Potter & Wetherell, 1996)

Los repertorios interpretativos suponen la variabilidad de la fuente discursiva, como desarrollaremos más adelante esta variabilidad se soporta en la imposibilidad de que el discurso sea, aun cuando provenga de la misma fuente, unitario, coherente o consistente. A modo de puesta en tema de estos repertorios interpretativos, nos centraremos en las fuentes gráficas de muy alta circulación dentro de Argentina, la que podemos enmarcar como prensa “nacional”.

Así en el caso del diario Clarín la Reforma Laboral se configura como un dato de la memoria social que remite al recuerdo de los '90 que es necesario aventar, es decir, despojar de cualquier relación interpretativa de las dificultades que esa reforma introdujo. Del otro extremo la reforma es invocada como el modo de adaptación al mundo. Nos obstante, esta adaptación aparece como un proceso que se llevará a cabo sin desprenderse de las conquistas gremiales. Así la estrategia de este medio gráfico, es moderar su carga a la dirigencia gremial abriendo un espacio de reconocimiento a su producción de conquistas.

1.2 REPERTORIOS INTERPRETATIVOS DETECTADOS EN LOS MEDIOS GRÁFICOS SOBRE LA REFORMA LABORAL

El modo de inclusión en el mundo: aquí la tipificación responde a los discursos que fundamentan la profundización de flexibilización laboral como la llave de acceso a un sistema global. La variable salarial y los derechos laborales son la condición a resignar para esta inclusión económico-productiva. El discurso omite cualquier consideración sobre las competencias laborales preferidas, los sistemas de calificación proyectados y el planeamiento de estrategias de productividad.

La conducción sindical: aquí se contemplan los discursos que consideran los liderazgos sindicales como deteriorados, poco representativos, deficientes, inefectivos dados a la connivencia, cercanos a los sistemas mafiosos. El segundo repertorio ataca así la relación de representatividad, por una parte, y también la actuación de las agremiaciones en situaciones de alta conflictividad como la que se recorta en el espacio temporal del 2018-2019. En un sentido psicosocial, pretenden producir desidentificación entre trabajadores, trabajo y asociación gremial.

1.3 ANÁLISIS INFORMACIONAL DE LOS MEDIOS GRÁFICOS

En el cuadro que se presenta a continuación se analizan noticias de diferentes prensas digitalizadas que se difundieron durante la primera semana del año 2018, el mismo ilustra una pequeña proporción de un análisis de mayor magnitud que abarca los momentos más decisivos del proceso de Reforma Laboral argentina que finalmente no tuvo eco en el Poder Legislativo y que contiene aproximadamente más de mil noticias sistematizadas y analizadas. A posteriori, se muestran los análisis discursivos de núcleos temáticos de algunas de ellas.

Figura 1.

FECHA	DIARIO	SECCIÓN	TÍTULO DE LA NOTICIA
09-01-18	CLARIN	PORTADA	Sin apoyo en la CGT ni en el PJ, Macri frena el proyecto de reformas laborales
09-01-18	CLARIN	POLÍTICA	Incidentes en el Congreso: se entregó un militante del PO acusado de agredir a un policía
09-01-18	POPULAR	POLÍTICA	Reforma laboral: gobierno sale a aventar fantasmas
09-01-18	EL CRONISTA	ECO/POLITICA	Moyano se mostró con Triaca y aseguró: "No todos los sindicalistas son malos"
09-01-18	LA NACIÓN	POLÍTICA	Sin las garantías del PJ y de la CGT, el Gobierno posterga la reforma laboral para marzo
10-01-18	PÁGINA12	EL PAÍS	Un freno a las reformas previsional y laboral
10-01-18	LA VOZ	OPINIÓN	Moyano tiene la llave para aprobar la reforma
11-01-18	PERFIL	POLÍTICA	Podrían fracasar las sesiones extraordinarias convocadas para febrero

Autoría: Dra. Ferrari Liliana et al (2018)

1.4 ANÁLISIS DISCURSIVO

DIARIO CLARÍN: (PORTADA) 09/01/2018

"Sin apoyo de la CGT ni en el PJ, Macri frena el proyecto de reformas laborales"

El gobierno decidió enfriar la iniciativa para promover algunos cambios en las relaciones entre las empresas y los gremios. Es a raíz de la falta de consenso tanto en la CGT como en el Peronismo, hoy sin liderazgos claros (...) Pero Macri ordenó postergar el envío hasta que haya un escenario político más favorable. No quiere que se repitan hechos de violencia como los de fin de diciembre".

Análisis:

- *Caracterización de la reforma laboral:* cambios entre las empresas y los gremios. La reforma no tiene consenso del PJ y los gremios.
- *Caracterización de los gremios y el PJ:* sin liderazgo evidente.
- *¿Qué interrumpe el debate?:* la posible repetición de eventos de violencia.

DIARIO POPULAR: (SECCIÓN POLÍTICA) 09-01-2018

“Reforma laboral: gobierno sale a aventar fantasmas”

Al insistir en ratificar que impulsarán la reforma laboral en febrero, el gobierno aseguró que “respetará las conquistas” del movimiento obrero. Aclaran que Argentina se debe adaptar al mundo.

Análisis:

- *¿Cómo aparece la reforma laboral?:* como un evento que despierta fantasmas. Lo que permitiría a argentina adaptarse al mundo.
- *Caracterización del movimiento obrero:* el realizador de conquistas, pero también el que puede impedir que argentina se adapte al mundo.

DIARIO EL CRONISTA: 09-01-2018

Moyano se mostró con Triaca y aseguró: “No todos los sindicalistas son malos”.

En medio de las tensiones entre Gobierno y sindicatos, el gremialista inauguró la restauración de un sanatorio con la presencia del Ministro de Trabajo.

Análisis:

- *Caracterización del sindicalismo:* “-algunos sindicalistas son buenos”-, dice un sindicalista. Algunos producen obras como el caso de la restauración de un sanatorio.

DIARIO LA NACIÓN: (SECCIÓN POLÍTICA) 09-01-2018

Sin las garantías del PJ y de la CGT, el Gobierno posterga la reforma laboral para marzo. La Casa Rosada busca evitar un desgaste como el que afrontó con la sanción de la ley previsional y pasará el debate para las sesiones ordinarias; dura advertencia a los sindicalistas por el cambio de postura.

Análisis:

- *Caracterización de la reforma laboral:* La que podría producir un duro desgaste en el gobierno y además provoca advertencias a los sindicalistas. La noticia aparece en la sección de política del medio. Marca el cambio de actitud de los gremios sin mencionar lo que ocasionó esta transformación y señala las consecuencias de este cambio que ya no admitirá la conformación y conformidad con la reforma.

DIARIO PÁGINA 12: (SECCIÓN EL PAÍS) 10-01-2018

Un freno a las reformas previsional y laboral. El PJ se sumó a la campaña de un millón de firmas.

Análisis:

- *Los antagonistas de la reforma laboral:* El partido justicialista y un millón de firmantes de la sociedad civil. Aquí la reforma tiene como obstáculo la sociedad civil a partir de un movimiento de firmas al que, secundariamente se suma el partido justicialista.

DIARIO LA VOZ: (SECCIÓN OPINIÓN) 10-01-2018

Moyano tiene la llave para aprobar la reforma. Para el Gobierno, los Moyano fueron los que hicieron caer la reforma laboral que quería sacar en febrero.

Análisis:

- *¿Quién impide la reforma?:* el gremialismo, en particular, los Moyano. Aquí el eje de la obstaculización de la reforma está puesto en cabeza de un conjunto de representantes sindicales unidos por lazos familiares. Ya no es la sociedad civil como en el caso anterior, sino que se identifica y construye al adversario desde el partido político responsable del Ejecutivo.
- El gobierno aparece responsabilizándolos de incumplimiento de “promesa”.

DIARIO PERFIL: (SECCIÓN POLÍTICA) 11-01-2018

Podrían fracasar las sesiones extraordinarias convocadas para febrero. El oficialismo no contaría con el apoyo necesario para aprobar la reforma laboral y electoral, y la de la ley orgánica del Ministerio Público.

Análisis:

- *¿Qué es la reforma laboral?:* Impulsada por el gobierno, de no ser apoyada se convertirá en un fracaso. Se trata del prelude a la puesta en espera dentro del efecto agenda, la falta de apoyos es, en este caso, el factor causante.

La puesta en stand by de la reforma laboral argentina reaparece en el 2021-2022 en los preludios del acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI). En nuestro trabajo de investigación, entre los años 2019 y 2022, mientras tanto, nosotros desarrollamos una exploración profunda sobre contexto y práctica laborales y transformaciones en la cultura organizacional comparando las etapas precovid y covid, dentro del Proyecto UBACYT: “Hacia un Modelo Contextual Explicativo de los Riesgos Psicosociales y el Acoso Laboral: Transformaciones de la Cultura Organizacional y del Contrato Psicológico en Contextos de Reforma”, (Ferrari et al, vigente). Seguimos de esta forma un complejo mapa de transformaciones, tanto reactivas como buscadas, instalándose las primeras en el contexto covid y las segundas en los cambios a nivel de organización del trabajo, flexibilizaciones y precariedad laboral, nuevos contratos psicológicos y salud laboral.

En este nuevo período, con un horizonte de ajustes potenciales al sistema laboral, consideramos interesante presentar la forma en que las culturas organizacionales reflejan procesos de flexibilización, básicamente soportados en la figura del trabajador y sus prácticas, lejanos a mejorar o a poner en debate sus competencias y su salud laboral, sostenidos desde organizaciones cuyas prácticas no han pasado por el proceso de flexibilización que aplican.

Siguiendo los aportes de Fernández Ríos et al (2009), la flexibilidad en las organizaciones, en relación al diseño de trabajo de las mismas, es entendida como algo que “no está sujeto a normas o dogmas, sino que es susceptible a variaciones, cambios, según las circunstancias y la necesidad”. Tal como ellos señalan, ninguna organización sobreviviría sin la flexibilidad necesaria. Ahora bien, nosotros entendemos que la flexibilidad se aplica a los procesos tales como el sistema de producción, la organización del trabajo, la comunicación, de tomas de decisiones, las compensaciones, distribución, dirección, autoridad y poder. Y en cuanto a las personas y grupos, la flexibilización como dinámica se relaciona con el aprendizaje, la adquisición de competencias, el aprovechamiento de los talentos y el fortalecimiento de los trabajadores en su salud, integridad e integración. En suma, la flexibilidad, así descrita es una flexibilidad funcional a valores, normas y prácticas que definen la cultura organizacional y la experiencia del contrato psicológico en las mismas.

2 OBJETIVOS

- ✓ Analizar la dimensión informacional del discurso gráfico relativo a la reforma laboral.
- ✓ Interpretar los recursos semióticos, sintácticos y semánticos de los distintos medios gráficos en la construcción de la reforma laboral como acontecimiento.
- ✓ Explorar cómo los trabajadores experimentan las culturas y prácticas de su organización, así como su congruencia o distancia con sus expectativas en este sentido.
- ✓ Comparar las consecuencias de la congruencia o incongruencia entre cultura vivida y requerida.

3 METODOLOGÍA

En este trabajo se combinan los resultados de dos investigaciones continuas en la indagación de las reformas laborales y su vínculo con los actores del mundo del trabajo: trabajadores, asociaciones gremiales, organizaciones, entre otros.

En la primera investigación se han expuesto las exploraciones cualitativas en medios gráficos a través de la metodología de análisis del discurso 2018-2019

En la segunda parte, exponemos, como parte de un estudio cuanti-cualitativo de naturaleza descriptiva e inferencial, y de carácter longitudinal, una exploración sobre cultura organizacional y su relación con las percepciones y aspiraciones de los trabajadores. 2019-2022

3.1 PARTICIPANTES

En el proyecto de investigación UBACYT mencionado (Ferrari et al, vigente), se trabajó con una muestra dentro del radio de CABA y conurbano bonaerense (Argentina) de 2436 trabajadores, realizada entre los años 2019-2021. En la misma nos enfocamos en las reformas y transformaciones del mundo del trabajo sumando el escenario pre-covid y covid.

Tabla 1. Datos sociodemográficos de la muestra.

Variable	PRE-PANDEMIA		PANDEMIA	
	N	%	N	%
<i>Género</i>	1435	100%	938	100%
Femenino	675	47,04%	539	57,46%
Masculino	778	54,22%	441	47,01%
<i>Según el sector</i>	1456	100%	980	100%
Sector público	933	64,08%	270	27,55%
Sector privado	523	35,92%	710	72,45%
<i>Participantes con/sin hijos</i>	1456	100%	978	100%
Con hijos	831	57,07%	470	48,06%
Sin hijos	625	42,93%	508	51,94%
<i>Nivel Educativo</i>	1456	100%	980	100%
Primario completo	163	11,20%	96	9,80%
Secundario Completo	972	66,76%	624	63,67%
Terciario/Universitario completo	321	22,05%	260	26,53%
<i>Participación según convivencia</i>	1456	100%	980	100%
Solo	181	12,43%	151	15,41%
Casado o en pareja	224	15,38%	170	17,35%
Casado o en pareja e hijos	440	30,22%	320	32,65%
Con hijos	112	7,69%	76	7,76%
Con otros familiares	487	33,45%	260	26,53%
Amigos o terceras personas	12	0,82%	3	0,31%

Variable	PRE-PANDEMIA		PANDEMIA	
	N	%	N	%
<i>Participantes por número de integrantes en lugar de trabajo</i>	1456	100%	983	100%
Hasta 10 trabajadores	342	23,49%	246	25,03%
De 11 a 49 trabajadores	365	25,07%	235	23,91%
De 50 a 299 trabajadores	342	23,49%	198	20,14%
300 o más trabajadores	407	27,95%	301	30,62%
<i>Participantes según el puesto</i>	1456	100%	980	100%
Administrativo	391	26,85%	273	27,86%
Operativo	514	35,30%	343	35,00%
Profesional o técnico especializado	256	17,58%	173	17,65%
Docente o investigador	97	6,66%	61	6,22%
Coordinación	174	11,95%	100	10,20%
Directivo	24	1,65%	30	3,06%

Nota: Ferrari et al. (2022)

3.2 INSTRUMENTO

Organizational Culture Assessment (OCAI) (Sepúlveda, 2004):

Se utilizó el cuestionario OCAI desarrollado por Sepúlveda (2004), el cual fue adaptado y validado en población argentina en el transcurso de la investigación desarrollada por Ferrari et al. (2020) en el año 2021. Este cuestionario se apoyó en el modelo Competing Values Framework (CVF). Los resultados de este cuestionario permiten conocer el estado actual de la cultura organizacional dominante e identificar la cultura organizacional dominante que los miembros de la organización piensan de cómo debería ser para afrontar con éxito el futuro. El instrumento OCAI, consiste en un cuestionario de seis preguntas tipo, con cuatro sub alternativas. En este caso se trata de cuatro tipos de cultura dominante. Frente a cada cultura se encuentran a su vez dos aspectos a evaluar: Cultura Actual y Cultura aspiracional. Las dimensiones evaluadas son: Características Dominantes, Liderazgo Organizacional, Administración del Recurso Humano, Unión de la Organización, Énfasis Estratégicos y Criterio de Éxito. A partir de este instrumento, se pueden identificar las siguientes culturas organizacionales (Sepúlveda, 2004): Cultura de Clan, Cultura Ad-Hoc, Cultura Jerarquizada y Cultura de Mercado.

4 RESULTADOS

¿Cómo viven las culturas organizacionales los trabajadores y hasta qué punto coinciden con sus necesidades y aspiraciones?

Tabla 2. Comparación de mayor porcentaje en Culturas Actuales y Culturas Preferidas según el sector.

	Culturas Actuales		Culturas Preferidas	
	Público	Privado	Público	Privado
Características Dominantes	Mercado	Mercado	Clan	Clan
Liderazgo Organizacional	Mercado	Mercado	Clan	Clan
Administración del Recurso Humano	Mercado	Clan y Mercado	Clan	Clan
Unión de la Organización	Clan y Jerarquizada	Jerarquizada	Clan	Clan
Énfasis Estratégico	Clan y Jerarquizada	Jerarquizada	Clan	Clan
Criterio de Éxito	Ad Hoc y Mercado	Clan y Jerarquizada	Clan	Clan

Nota: Ferrari et al. (2022)

En cuanto a los resultados respecto de las culturas organizacionales, se realizó un análisis general y otro de cada dimensión evaluada. En cuanto al primer análisis general, las culturas actuales percibidas con mayor frecuencia son la Cultura de Mercado (32%) y la Cultura Jerarquizada (31%). Luego, aparece con una frecuencia más baja la Cultura de Clan (20%) y, con una frecuencia más baja aún la Cultura Ad Hoc (16%). En cuanto a las culturas aspiracionales preferidas por los trabajadores evaluados, la cultura de Clan es la que presenta mayor frecuencia (48%), seguido de la Cultura Ad Hoc (20%), la Cultura Jerarquizada (19%) y finalmente la Cultura de Mercado (13%).

Al analizar en detalle cada dimensión evaluada, en *Características Dominantes* la cultura actual percibida más frecuente es la de Mercado (40%), seguida de la jerarquizada (27%), la de Clan (18%) y la Ad Hoc (15%). Mientras que la cultura aspiracional más frecuente es la de Clan (44%), seguido de la Ad Hoc (30%), la Jerarquizada (15%) y la de Mercado (11%). En lo que respecta al Liderazgo Organizacional la cultura actual percibida se hallaron frecuencias similares: la de Mercado (42%), seguida de la jerarquizada (29%), la de Clan (17%) y la Ad Hoc (12%). Mientras que la cultura aspiracional más frecuente es la de Clan (46%), seguida de la Jerarquizada (22%), la Ad Hoc (20%), y la de mercado (12%).

El aspecto referido a la Administración del Recurso Humano, presenta como la cultura actual más presente a la de Mercado (32%), seguida de la de Clan (28%), la Ad Hoc (22%), la Jerarquizada (19%). Mientras que la cultura preferida más frecuente es nuevamente la de Clan (52%), seguida de la Jerarquizada (29%), la Ad Hoc (10%) y la de Mercado (8%).

Respecto de la Unión de la Organización, la cultura percibida más frecuente es la Jerarquizada (40%), seguida de la de Mercado (29%), la de Clan (20%) y por último la Ad Hoc (11%). Por otro lado, la cultura aspiracional más frecuente sigue siendo la de Clan (46%), seguida de la Ad Hoc (20%), la de Mercado (19%) y finalmente la Jerarquizada (14%).

En cuanto al *Énfasis Estratégico*, la cultura actual más percibida es la Jerarquizada (40%), seguida de la de Mercado (26%), la Ad Hoc (18%) y la de Clan (15%). Finalmente, la cultura aspiracional preferida con más frecuencia es la de Clan (41%), seguida de la Ad Hoc (23%), la Jerarquizada (23%) y la de Mercado (13%). Por último, la dimensión de *Criterio de Éxito* presenta con mayor frecuencia la cultura actual Jerarquizada (34%), seguida de la de mercado (25%), la de Clan (24%) y la Ad Hoc (17%). Mientras que la cultura aspiracional más frecuente sigue siendo la de Clan (58%), seguida de la Jerarquizada (17%), la Ad Hoc (14%) y la de Mercado (12%).

Al comparar las culturas actuales con mayor frecuencia porcentual según el tipo de organización, no aparecen mayores diferencias al respecto. Particularmente, en lo que respecta a las culturas aspiracionales, en todas las dimensiones tanto para públicas como para privadas, se presenta la cultura de Clan. Como observación y en el marco de discusiones posibles acerca del alcance de estos resultados y las necesidades que reflejan, queremos hacer notar la distancia que hay entre las expectativas de quienes se desempeñan en organizaciones y los modelos comportamentales instituidos por ellas. Resumidamente, la concepción de Clan como asunción cultural significativa supone la experiencia de un entorno de trabajo de fuerte apoyo social, seguro y orientador de los comportamientos, donde el error puede ser fuente de aprendizaje y donde la cooperación prevalece por sobre las necesidades de coordinación. La falta de frecuencia de este tipo de forma cultural es compatible con los resultados hallados en los factores deficitarios del contrato psicológico tales como la confianza y la percepción de justicia.

La cultura Ad Hoc, caracterizada por su puesta al servicio de la creatividad y la transformación es también otra forma deficitaria, según la percepción de los trabajadores, en los espacios actuales de las organizaciones. Las organizaciones se orientan a que prevalezcan los principios del status o la orientación a aquello que se establece como necesidades del cliente, pero la creatividad no parece ser una condición necesaria o requerida para quienes trabajan en un entorno laboral pendiente de la jerarquía o del mandato del consumidor. Estos últimos aspectos impactarán fuertemente en riesgos tales como exigencias psicológicas, autonomía, apoyo social o calidad del liderazgo.

Finalmente cabe reflexionar en torno a qué modalidad de flexibilización será puesta en agenda en los años que siguen sabiendo que toda transformación que se

soporte en los trabajadores y no en los procesos y en los valores afectará particularmente la calidad de trabajo y la salud laboral de los mismos. Básicamente también, abrirá una brecha mayor y de mayor impacto entre trabajadores altamente calificados y otros. ¿Será esto materia de agenda en algunos de los espacios públicos donde se define?

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fernández Ríos, M; Bargsted, M & Fernández García-Agudo, D (2009). "Flexibilidad organizacional, diseño y eficacia".

Ferrari, L. & Filippi, G.: Proyecto UBACyT N° 200201301 00419BA: "Hacia un modelo comprensivo de las condiciones de emergencia y de las consecuencias psicosociales del acoso y la violencia en el trabajo. Insumos para intervenciones preventivas y resolutivas orientadas a la salud del trabajador", Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología – UBA. Periodo 2014-2018.

Ferrari, L. & Filippi, G.: Proyecto UBACyT N° 20020170100760BA "Hacia un modelo contextual explicativo de los riesgos psicosociales y el acoso laboral: Transformaciones de la cultura organizacional y del contrato psicológico en contextos de reforma", Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología – UBA. Periodo 2018- vigente.

Potter, J. y Wetherell, M. (1996). *El Análisis del Discurso y la identificación de los Repertorios Interpretativos*. En Gordo, A.J. y Linaza, J.L. Psicologías, Discursos y Poder (PDP). España: Visor.

SOBRE OS ORGANIZADORES

Jorge José Martins Rodrigues é economista. Licenciado, mestre e doutor em Gestão (ISCTE-IUL). Mestre e pós doutorado em Sociologia – ramo sociologia económica das organizações (FCSH NOVA). Professor coordenador no ISCAL – *Lisbon Accounting and Business School* / Instituto Politécnico de Lisboa, Portugal. Exerceu funções de direção em gestão (planeamento, marketing, comercial, finanças) no setor privado, público e cooperativo. É investigador integrado no Instituto Jurídico Portucalense. Ensina e publica nas áreas de empresa familiar e família empresária, estratégia e finanças empresariais, gestão global, governabilidade organizacional, marketing, planeamento e controlo de gestão, responsabilidade social e ética das organizações.

Maria Amélia Marques, Doutora em Sociologia Económica das Organizações (ISEG/ULisboa), Mestre em Sistemas sócio-organizacionais da atividade económica - Sociologia da Empresa (ISEG/ULisboa), Licenciada (FPCE/UCoimbra), Professora Coordenadora no Departamento de Comportamento Organizacional e Gestão de Recursos Humanos (DCOGRH) da Escola Superior de Ciências Empresariais, do Instituto Politécnico de Setúbal (ESCE/IPS), Portugal. Membro efetivo do CICE/IPS – Centro Interdisciplinar em Ciências Empresariais da ESCE/IPS. Membro e Chairman (desde 2019 da ISO-TC260 HRM Portugal. Tem várias publicações sobre a problemática da gestão de recursos humanos, a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, os novos modelos de organização do trabalho, as motivações e expectativas dos estudantes Erasmus e a configuração e dinâmica das empresas familiares. Pertence a vários grupos de trabalho nas suas áreas de interesses.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Accountability 227, 263, 264, 265, 266, 274, 275, 276
Administrações públicas 289, 290, 294, 295, 299, 301, 303, 304, 306
Análise discriminante 251, 252, 260
Análise “Lata de lixo” 174
Anteriores opiniões modificadas 263, 266, 267, 268, 274
Aprendizaje Colaborativo 24
Área de promoção y fomento 97, 107
Ativos tangíveis 159, 167, 168, 301
Auditoria 100, 106, 260, 263, 264, 265, 266, 267, 274, 275, 276, 287, 293

B

Bioética 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51

C

Calidad de Datos Abiertos 87, 88, 95
Certificação 210, 211, 218, 221, 222, 223, 224, 274
Clasificación 97, 103, 104, 106, 108, 280
Comunidad Virtual de Aprendizaje 24, 26
Conciliação entre a vida profissional 210, 211, 212, 226, 227
Conocimientos financieros 32, 33, 35, 38, 39, 41
Contabilidade pública 274, 289, 290, 292, 295, 298, 303, 304, 305, 306
Continuidade 139, 252, 258, 260
Cooperação 144, 145, 146, 155, 196, 204
Criação de valor 144

D

Desenvolvimento profissional 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
Direitos humanos das mulheres 237, 239, 240, 241, 242
Discurso 4, 10, 12, 110, 184, 185, 186, 190, 191, 195
Docente 1, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 13, 15, 17, 19, 21, 51, 52, 54, 55, 57, 58, 60, 62, 63, 97, 184, 192, 247

E

Educação 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 14, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 202, 208, 214, 216, 227, 238, 239, 243, 246, 247, 248, 249, 264

Educación 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 29, 32, 33, 34, 35, 38, 39, 40, 41, 50, 51, 68, 84, 85, 95, 98, 99, 105, 110, 111, 281, 288

Educación financiera 32, 33, 34, 35, 38, 39, 40, 41, 99

Educación Superior 15, 17, 19, 22, 25, 68, 105

Envelhecimento activo 229, 230, 231

Esmeraldas 32, 33, 34, 38, 39, 40

Estratégia 8, 11, 126, 146, 148, 164, 167, 170, 171, 186, 196, 197, 198, 199, 206, 208, 216, 301

Estrés 54, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 75, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85

Estudiante 15, 17, 19, 20, 52, 55, 56, 57, 58, 73

Evaluación formativa 52, 55, 56, 57, 59

Exámenes 67, 68, 70, 73, 75, 78, 82, 83

F

Falência 251, 252, 253, 254, 255, 256, 260, 261, 262

Família consanguínea 126, 132, 133, 134

Familiar e pessoal 210, 211, 212, 214, 215, 227

Feminicídio 237, 238, 239, 246, 247, 248, 249

Formação contínua 1, 2, 7, 12, 13, 14

G

Gens 126, 127, 134, 135, 136

Gobierno Abierto 87, 88, 95

H

Herramienta de validación 87, 92, 94

I

Identity 110, 112, 113, 119, 120, 122, 123

Ingeniería de Software 52, 54, 57

Instituições de Ensino Superior 196, 197, 200, 209

Investigação interpretativa 174, 177, 178, 179

Investigación 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 32, 34, 38, 39, 40, 41, 55, 65, 77, 84, 92, 95, 98, 99, 100, 104, 105, 106, 107, 184, 189, 191, 192

Islamic education 110, 112, 113, 114, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124

J

Jornadas Pedagógicas 1, 2, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13

Jóvenes bachilleres 32, 35, 36, 38, 39

L

Lei Maria da Penha 237, 239, 244, 247, 248, 249

M

Marketing 109, 143, 158, 174, 196, 197, 201, 204, 207

Mercado bursátil 277, 279, 281, 282, 283, 286, 287

Mercado de capitales 277, 279, 280, 281, 284, 285, 287, 288

Mercados financieros 277, 278, 279, 280, 287, 288

Micro e pequenas empresas 144, 155

Mindfulness 67, 68, 71, 72, 83, 84, 85

Monogâmica 126, 132, 136, 137

Moral 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 115, 116, 281

Municípios 231, 232, 233, 234, 236, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 273, 274, 275, 276

O

Observatorio de Ciencias Empresariales 97, 99, 100, 103, 104, 105, 106, 107, 108

Organizações familiarmente responsáveis 210, 213, 222

Orientação para o mercado 174

Ortografía en datos abiertos 87

P

Políticas públicas 26, 40, 108, 179, 237, 239, 243

Previsão 46, 245, 251, 252, 255, 256, 259, 261, 262

Psicología del trabajo 184, 185

Punaluana 126, 127, 132, 133, 134, 135

R

RBV Theory 159, 160

Recursos estratégicos 148, 159

Redes de negócio 144
Reforma 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 195, 289, 290, 302, 304, 305
Reforma laboral 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190
Reforms 110, 111, 112, 113, 116, 117, 119, 120, 121, 122, 123, 185
Regiões de baixa densidade 229
Relato de sustentabilidade responsabilidade social corporativa 210
Rendimiento académico 67, 84
Responsabilidade social 4, 44, 196, 197, 198, 200, 201, 202, 203, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 215, 216, 217, 218, 220, 221, 222, 224, 225, 226
Rúbricas 52, 56, 57, 62, 65, 66, 257

S

Scoring 251, 252, 259, 260, 262
Setor Público 174, 180, 264, 265, 266, 267, 273, 275, 289, 291, 292, 293, 294, 295, 301, 304, 305
Sindiásmica 126, 127, 132, 135, 136, 137
Sistema de evaluación 52
SNC-AP 289, 290, 294, 295, 296, 301, 302, 303, 304, 305

T

Teoria institucional 174, 178, 183
Textbooks 28, 110, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 122, 123
Trabajadores 184, 185, 186, 190, 191, 192, 193, 194, 195

U

Universidade Sénior 229, 231, 235

V

Values 42, 43, 110, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 119, 120, 121, 122, 123, 192
Vantagens competitivas 145, 147, 148, 149, 155, 159, 165, 166, 167, 170
Violências de gênero 237, 242