

# ***DINÁMICA DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL Y EL SISTEMA DE CAPACIDADES DE UN OBRERO EN UNA EMPRESA GUATEMALTECA***

## ***"DYNAMICS OF PROFESSIONAL IDENTITY AND SISTEM OF CAPABILITIES OF A GUATAMALAN WORKER***

***Carlos Novella Wiggins y Anne - Marie Costalat-Founeau<sup>1</sup>***

### **RESUMEN**

Estrés y la identidad profesional son temas que se relacionan con el mundo corporativo. El mundo contemporáneo en que vivimos ha hecho que el trabajo ocupa un lugar muy importante en nuestra vida cotidiana. Por lo tanto es importante estudiar el papel que juega en la identidad de cada individuo. El trabajo sin duda tendrá una gran influencia en la forma que la identidad de una persona va a tomar. La profesión practicada por cada individuo no es libre de tensiones relacionadas con las tareas requeridas y con las condiciones de trabajo en general. Esta investigación se propone examinar identidad en el trabajo relacionada al estrés llevada en una empresa guatemalteca especializada en la producción de cemento, Cementos Progreso S.A.. El estudio trata de explicar los mecanismos de identidad relacionados con el estrés de un trabajador de producción de la misma empresa a través del uso de la metodología de ego-ecología, el investigador multifásico de la identidad social (IMIS).

### **PALABRAS CLAVE**

Trabajo, estrés, identidad, ego-ecología, investigado multifásico de la identidad social.

---

<sup>1</sup>Laboratoire Epsilon e A 4556 Montpellier, Université Paul Valéry. Montpellier B. France. anne - marie. costalat@univ-montp3.fr.

Carlos Novella Wiggins: Estudiante en maestría de investigación en psicología social y del trabajo con el laboratorio Epsilon EA4556. Este año para su obra final Carlos hizo un estudio que portaba sobre el estrés y la identidad en el trabajo y los mecanismos de la identidad relacionados con el estrés que se titula, Les mécanismes identitaires liés au stress professionnel (2014), con la ayuda de Anne-Marie Costalat-Founeau.

Carlos es un alumno guatemalteco quien fue a Francia para hacer sus estudios en psicología. Comenzó sus estudios en psicología en Francia desde la licenciatura. Además de psicología Carlos también completo su licenciatura en administración económica y social también en Francia. En su primer año de maestría hizo un trabajo en el tema de emprendimiento o espíritu emprendedor que se titula, Les intentions entrepreneuriales: relations des opinions, des motivations et du projet professionnel avec l'intention entrepreneuriale (2013).

Anne-Marie Costalat-Founeau:

Anne-Marie-Costalat-Founeau es profesora de psicología social en la universidad de Montpellier 3 Paul Valéry y es responsable del equipo 'Dinámica de la persona en sus relaciones a las organizaciones' laboratorio Epsilon EA45.56.

Desarrolla su investigación sobre la identidad social y su dinámica en situaciones naturales de cambio y de transiciones profesionales integrando la acción como un vehículo central para la construcción de la persona y de su identidad social.

Es autora de varios libros, Ego-écologie et identité sociale théorie et pratique. Fontenay-sous-Bois : SIDES. (2005). Identité sociale et langage : La construction du sens. Paris : L'Harmattan (2001), Identité sociale et dynamique représentationnelle. Rennes : PUR (1997), éditeur de revue Connexion,OSP,PTO.

## **ABSTRACT**

Stress and professional identity are subjects that relate to the corporate world. The contemporary world in which we live has made that work occupies a very important place in our daily lives. Therefore it is important to study the role that work plays in the identity of each individual. Work will certainly have a great influence on the form that the identity of a person is going to take. The profession practiced by each individual isn't free from tensions related to requested tasks and working conditions in general. This research proposes to examine identity related to stress carried out in a Guatemalan company specialized in production of cement, Cementos Progreso S.A.. The study tries to explain identity mechanisms related to stress, from a production worker of the same company by using the methodology of ego-ecology, the multistage investigator of social identity (MISI).

## **KEYWORDS**

Work, stress, identity, ego-ecology, multistage investigator of social identity.

## **RESUMO**

Stress e identidade profissional são temas que estão relacionados com o mundo corporativo. O mundo contemporâneo em que vivemos tem feito que trabalho ocupou um lugar muito importante em nossas vidas diárias. Portanto, é importante estudar o papel que desempenha na identidade de cada indivíduo. Trabalho, sem dúvida, têm uma grande influência sobre a maneira que a identidade de uma pessoa vai levar. Profissão praticada por cada indivíduo não é livre de tensões relativas às tarefas necessárias e condições de trabalho em geral. Esta pesquisa propõe examinar a identidade no trabalho estresse relacionado em uma empresa guatemalteca especializada na produção de cimento, Cementos Progreso S.A.. O estudo tenta explicar os mecanismos da identidade relacionadas com o stress de um trabalhador de produção da mesma empresa, através da utilização da metodologia do ego-ecologia, investigador multifásico de identidade social (IMIS).

## **PALAVRAS CHAVE**

Trabalho, stress, identidade, ego-ecologia, investigador multifásico de identidade social.

---

## **INTRODUCCIÓN**

Los temas del estrés e identidad laboral se toman más en serio en el mundo del trabajo y la sociedad en general. También son temas centrales en el campo de la psicología social y la psicología industrial. Hoy el trabajo toma un lugar muy importante entre los individuos que componen nuestra sociedad. Como resultado, el lugar de trabajo es un lugar de socialización para todos. Entonces es importante examinar la parte que el trabajo toma en la identidad de cada individuo. El trabajo sin duda tendrá una gran influencia en la forma que va a tomar la identidad de la

persona. Según Dubar (2001), la identidad personal es inseparable de la trayectoria profesional, y Sainsaulieu (1977) describe socialización en el trabajo como tener más importancia que cualquier otro tipo de inclusión social (citados por Mary, 2012). Las organizaciones entonces resaltan su cultura organizacional para aumentar el sentido de pertenencia del individuo a la organización. Según Sainsaulieu (1994), ya que las horas de trabajo absorben la mayor parte de los momentos de actividades del individuo, la identidad ha debido ser coloreada de las consecuencias sociales de

la práctica profesional, a tal punto que hoy en día perder su trabajo puede llevar casi automáticamente una crisis de identidad y no sólo en la persona que ha perdido su trabajo sino también para sus seres cercanos.

Por otro lado el trabajo puede ser una fuente de tensión que puede llevar al sufrimiento mental. “El sufrimiento mental relacionada con el trabajo puede tomar diversas formas desde la desinversión a trabajar hasta el suicidio a través de formas más o menos profundos de depresión y descompensación psicológica” (Sarnin 2007, p.142). La gestión de recursos humanos de una organización es una tarea difícil. No toda la gente reacciona de la misma manera frente a una misma situación de trabajo (Sarnin). Hoy en día, uno de cinco empleados europeos declaran que sufren problemas de salud relacionados con el estrés en el trabajo (IRNS, 2013). El estrés es entonces un tema de actualidad y un estrés persistente persona puede conducir a agotamiento laboral. Según Truchot (2004), estrés es el resultado de una tensión transitoria, y el agotamiento laboral es el resultado de tensiones continuas. ¿Nos podemos preguntar que si al estudiar las identidades profesionales de los empleados de una empresa podríamos entender de mejor manera los mecanismos que influyen en las fluctuaciones de la tensión o estrés en el trabajo? Nuestro estudio fue realizada en una empresa guatemalteca llamada Cementos Progreso S.A. cuya actividad principal es la producción de cemento. Este estudio se basa principalmente en una investigación exploratoria de la identidad de un obrero de esta empresa, usando la herramienta del teoría ego-ecología, el investigador multifásico de la identidad social (IMIS) y pretende explorar el estrés y el sistema de capacidades a través de los mecanismos de identidad.

## **I. MARCO TEÓRICO**

### **I.I. Los determinantes del estrés laboral**

El modelo “demand- control” de Karasek es una de las teorías sobre la cual se basa nuestro estudio. Karasek en 1979 conecta dos dimensiones del trabajo que evolucionará hacia un modelo interaccionista de estrés profesional (Van Wassenhove, 2014). El modelo de Karasek y Theorell (1990) ha sido muy exitoso porque permite de ser utilizado en muchas estaciones de trabajo (Sarnin, 2007). Este modelo refiere más específicamente el estrés laboral y permite validar el vínculo entre las enfermedades cardiovasculares y algunas estaciones de trabajo. Este modelo tiene dos dimensiones (Sarnin; Van Wassenhove). La primera dimensión es “la demanda”, es decir, los requisitos, los plazos, la complejidad de la plataforma, la previsibilidad de las tareas, la frecuencia de las interrupciones. Son las restricciones organizacionales ejercidas sobre el individuo. La segunda dimensión es el ‘control’, esta dimensión se refiere a la posibilidad de que el trabajador tenga suficiente margen de maniobra, habilidades, oportunidades para tomar decisiones o de cambiar la situación, para satisfacer los requerimientos del puesto laboral. Es la libertad de decisión en el puesto, se refiere a las oportunidades de intervención, decisión y control que el empleado pueda tener sobre las restricciones profesionales.

Al cruzar las dos dimensiones el modelo se desglosa en cuatro situaciones específicas de trabajo (Sarnin, 2007; Van Wassenhove, 2014). Hay supuestas posiciones dichas “muy activas” donde las demandas son altas y los controles son altos. Esto es por ejemplo la situación de un oficial, un médico, un

administrador o un ingeniero. También existen posiciones 'pasivos' donde las demandas o controles son débiles, es el caso de por ejemplo de un cuida faro. También existen puestos de trabajo donde las peticiones o exigencias son bajas con controles de altos, es un trabajo "relajado" o de "baja tensión". Se encuentran en esta categoría los científicos o arquitectos. Por último, las estaciones de trabajo denominado 'alta tensión' donde las demandas son altas y controles sobre las limitaciones profesionales son débiles, es donde se encuentran las situaciones más estresantes. Incluyen por ejemplo a esta última situación de telefonistas y ayudantes de salud. Generalmente es el caso de oficios menos calificados.

Karasek y Theorell (1990) añaden una tercera dimensión a su modelo que es el apoyo social (Sarnin, 2007; Van Wassenhove, 2014). El apoyo social por sus compañeros o superiores desempeña un papel de moderar los efectos negativos de las demandas excesivas. Si el apoyo social es importante en el trabajo, esto permite para reducir los efectos negativos de un tipo de estrés. El apoyo puede ser instrumental para lidiar con un problema, una contribución de bienes e de información o un apoyo emocional. Sin embargo los autores no previeron la idea que el apoyo puede venir fuera del trabajo.

## **1.2. La identidad laboral**

### **1.2.1. La Identidad**

El concepto psicológico de la identidad fue utilizado por primera vez por el psicoanalista Erikson, para describir el proceso complejo en el cual el individuo determina para sí mismo como con los otros, dentro de un grupo, una cultura y sociedad en general, este proceso es tanto subjetivo y dependiente de las interacciones sociales (Mary, 2012).

Costalat-Founeau y Guillen (2009) definen la identidad como un complejo sistema organizado por procesos que definen al mismo tiempo una representación de uno mismo y del mundo social a partir de las representaciones que uno tiene de uno mismo y la sociedad. Satisface el sentido de la singularidad y sentido de pertenencia a un grupo, el único y el similar. La identidad es funcional y mantiene el sentido esencial de la existencia del individuo. Se refiere a la representación que una persona hace de sí mismo (Tap, 1986) y sigue siendo un concepto principal para explorarlas múltiples interacciones entre la esfera personal (individuación-personalización) y la esfera colectiva (membresías y referencias a los grupos de identidad, entre ellos el de la profesión) (citado por Cardu, 2008, p.173). Previamente, en Psicología había una dicotomía entre la identidad personal e identidad social provenientes de los trabajos de Tajfel y Turner. Sin embargo Erikson desarrolló una teoría del desarrollo de la personalidad en ocho etapas (Mary). La quinta etapa, que llamó "etapa de fidelidad" se da a cabo durante la adolescencia, y se describe como un período donde el individuo se enfrenta a cuestiones relacionadas con sus proyectos y sus grupos de pertenencia de los que él mismo define como una persona independiente e integrada en las relaciones sociales que producen algunas formas inevitables de reconocimiento. Él describe esta etapa de construcción de lo que él llama "identidad psico-social". La formación de la identidad para Erickson fusiona vertientes personales y sociales. Sin embargo él describió la identidad como un proceso que estaba siendo construido en la adolescencia y terminado en la entrada de la edad como un producto terminado (Mary & Costalat-Founeau, 2010). Sin embargo, el

consenso científico se centra en la idea que la identidad es algo dinámico y en evolución que integra los polos sociales y personales.

### 1.2.2. La identidad dinámica

De hecho, según Kaddouri (2006) la yuxtaposición del término dinámico con la identidad tiene como objetivo describir la identidad no como resultado sino como un proceso perpetuo de construcción, deconstrucción y reconstrucción (citado por Mary, 2012). Es necesario precisar que la identidad no es sólo una dinámica individual sino que se construye en la relación con el Otro. Según Tap (1991), incluso a través del cambio, el individuo en el tiempo tendrá siempre un sentido de ser el mismo, mantiene un sentido de continuidad (citado por Costalat-Founeau, 1997). La identidad se inscribe en una dinámica: una búsqueda. Según Tap (2005) la identidad es un proceso que nunca está totalmente resuelto, entonces el individuo estará motivado para llegar a ser su "Yo Ideal" más auténtica y más adaptado a su percepción de la realidad (citado por Mary & Costalat-Founeau, 2010). Costalat-Founeau (2008) nos dice que el individuo pueda tener estrategias de acción y sus efectos de capacidad influyen en la identidad dinámica (citado por Mary & Costalat-Founeau). Como se muestra por Mary y Costalat-Founeau (2012) la acción es importante en la aparición del proyecto que está estrechamente vinculada a la dinámica de la identidad.

#### A. Identidad dinámica: Proyecto e acción

De hecho, el lugar de trabajo es un lugar de socialización donde construye relaciones entre individuos. Sin embargo, el trabajo desempeñará un papel esencial en la construcción de la identidad del individuo y es un elemento clave en la autorrealización.

El proyecto activa la dinámica de la identidad en varias esferas de actividades tales como trabajo. Un proyecto profesional elaborado se une a un proyecto de vida más amplio (Mary & Costalat-Founeau, 2012). La palabra proyecto proviene del griego y significa echarse hacia adelante. Según Boutinet (1990,1994) el proyecto enfoca una inquietud difusa que obliga al individuo de saber lo que quiere y cómo desea orientarse para obtenerlo, el proyecto consiste en una anticipación a la acción, el proyecto define el papel del actor individual o colectivo y dirige la creatividad y la innovación (citado por Mary, 2012). El proyecto no está definido solamente por los objetivos que se pueden alcanzar, pero es la continuación de una acción situado en un contexto (Mary & Costalat-Founeau). En una perspectiva de carrera profesional, Young y Valach (2004, 2005 & 2006) consideran que este proceso es un sistema orientado hacia una meta donde la acción es la unidad en el corto plazo, el proyecto es la unidad de mediano plazo y la carrera es la unidad a largo plazo (citado por Mary & Costalat-Founeau). El proyecto y la acción están unidos en una perspectiva común definida por objetivos intencionales. El individuo es actor de su vida y autor de sus proyectos que definen su orientación en el entorno en la cual evoluciona. El proyecto es por lo tanto la expresión de la imaginación del actor y deja de ser un acto transitorio o intencional cuando se convierte en un objeto cerrado o acabado.

El proyecto está íntimamente ligado con la acción, es a través de éste que materializa (Costalat-Founeau, 1997; Mary, 2012). Costalat-Founeau (2008) define la acción como un proyecto a temporalidad mediana (citado por Mary Costalat-Founeau, 2012), no se limita a su manifestación de comportamientos observables lo que la

distingue del punto de vista del Conductismo, es más amplio que el comportamiento simple. La acción aquí se pone en acto de cogniciones y emociones que justifican el proyecto y motivan a la búsqueda de objetivos. La acción es, entonces, una secuencia vivencial que implica la intención de actuar, la movilización de emociones y la energía para lograr la. Mary y Costalat-Founeau observan que la acción desempeña una función esencial en la regulación de la identidad psicosocial, como poner en acto las representaciones de la identidad, los valores, las actitudes personales y las capacidades del individuo.

## **B. Sistema de capacidades**

Según Costalat-Founeau (1988), el concepto del modelo de capacidad se elaboró a partir de 'efectos de capacidad' y sirve como una explicación de las covariaciones entre las capacidades objetivas y las capacidades subjetivas (Costalat-Founeau, 1997; Costalat-Founeau & Guillen, 2009; Costalat-Founeau & Jacquín, 2008; Mary, 2012; Mary & Costalat Founeau, 2012). La capacidad subjetiva es activada por la autoestima, es una validación individual o validación por sí mismo (decirse yo puedo). Significa que el individuo siente que puede realizar el mismo comportamiento. La capacidad objetiva viene del entorno (validación social o reconocimiento social) que le da una evaluación normativa, mezclando perspectivas personales a una norma social esperada, capacidades que la persona está implementando. Es una fuerza innegable en la búsqueda de identidad. Puede ser intercambios verbales validando o cuestionando su capacidad subjetiva. La dinámica del sistema de capacidades se establece en una sinergia de las capacidades subjetivas y normativas. Según Costalat-

Founeau (2005), la representación de uno mismo es una sucesión de etapas alternando entre fases de agudeza representacional y fases de difusión representacional (citado por Misantrópe, en prensa).

En efecto, cuando las capacidades subjetivas y objetivas están en congruencia, la persona en cuestión está en fase de agudeza representacional (Mary & Costalat-Founeau, 2012). Es una fase de identidad positiva caracterizada por un pico de agudeza representacional de sí mismo. Aquí la persona tiene un mayor sentido de control sobre su medio ambiente y de ser capaz de actuar. El individuo tiene una mejor clarividencia cognitiva que activará el sistema de capacidades porque le da a la persona al mismo tiempo una validación social a través de la acción y una autovalidación (Misantrópe, en prensa). Hay un equilibrio entre las dos capacidades que alimenta la necesidad de reconocimiento. Los individuos pueden registrarse en un proceso de hacer un proyecto de vida o a largo plazo agrupando las esferas de actividades personales, familiares y profesionales (Costalat-Founeau & Jacquín, 2008). Por otro lado, cuando las capacidades objetivas y subjetivas están en disonancia, el individuo está en una fase de difusión representacional. Esta es una fase donde la falta de actividad de representación le hace falta de seguridad y el individuo está inhibido (Costalat-Founeau, 1997). Esta fase se caracteriza por una crisis identitaria (Costalat-Founeau & Guillen, 2009). En conclusión, Costalat-Founeau (1997) y Zavalloni (2007) observan que la dinámica identitaria y el sistema de capacidades destacan las lógicas subjetivas que hacen interactuar las cogniciones y las emociones en una red afectivo-representacional.

### 1.2.3. Ego-ecología

La Ego-Ecología (Zavalloni & Louis-Guérin, 1984, 1988; Zavalloni, 2003, 2007) se basa en el modelo de identidad psicosocial de Erikson (citado por Mary & Costalat-Founeau, 2010). Este enfoque permite de ver cómo una persona desarrolla una imagen de sí mismo y de la sociedad (Costalat-Founeau, 1997). Las representaciones se refieren a todo un espacio imaginario que expresa un concepto de sí mismo y del mundo. Este enfoque explora el contexto imaginario y representacional que implica, como un pensamiento de fondo, las representaciones que un individuo hace de sí mismo, del otro y de la sociedad. En el enfoque ego-ecológico la identidad se refiere al concepto de identidad psicosocial y memoria emocional del mundo (Cardu, 2008). La ego-ecología es un paradigma de la investigación sobre la dinámica identitaria que tiene como objetivo de conciliar el estudio general y el particular, el objetivo y el subjetivo o como sugiere su nombre “ego” y “ecología”, es decir del sujeto y su entorno socio-cultural (Mary, 2012). Según Zavalloni (1997) el propósito de este enfoque es dilucidar la actividad transaccional entre el humanos y su entorno social. Al mismo tiempo integra el contexto social y la identidad personal.

Este enfoque se propone de estudiar la dinámica de la identidad de un individuo por medio del lenguaje. Zavalloni se inspiró en los estudios de Vygotsky (1986), que insiste en el hecho de que la palabra lleva con él, no sólo sus dimensiones histórico-cultural y sociales, pero también la vida emocional, afectiva, motivacional de la persona (Reymond, Costalat-Founeau & Syssau, 2008). El enfoque ego-ecológico considera la palabra como unidad de análisis y punto de partida abriendo a un mundo de símbolos, experiencias y emociones llamadas el pensamiento de fondo (Costalat-Founeau,

1997; Mary, 2012; Zavalloni, 1993, 1997). Según Zavalloni, cuando alguien habla de un grupo que es importante para esa persona o a la que pertenece, el contenido emocional de sus recuerdos, deseos, intereses, son inconscientemente activadas en las afueras de conciencia, esto es el pensamiento de fondo. La herramienta de este enfoque, el investigador multifásico de la identidad social (IMIS) está diseñado para llevar hacia fuera el pensamiento de fondo que acompaña a la palabra en las afueras de la conciencia y le da al individuo una impresión de la realidad vivida en su discurso. El IMIS pone el discurso del sujeto en el centro de la identidad dinámica (Reymond & al., 2008). Una palabra que revela a la hora del análisis psico-contextual una amplia red de asociaciones y aclarando su importancia en el proceso de identidad psico-social es una “palabra identitaria”. Estas son las palabras que el sujeto utiliza para describirse a sí mismo o describir su grupo de pertenencia, están cargadas emocionalmente y revelan el pensamiento de fondo cuya estructura dinámica constituye el contexto de la identidad. Cada vez que esa palabra es mencionada la memoria emocional estará habilitada según un efecto de resonancia.

## 2. Problemática

La teoría de la ego-ecología como hemos visto, es un estudio de las representaciones identitarias e investiga la construcción subjetiva de las representaciones en la interacción con el entorno socio-cultural. La teoría intenta de fijarse de la dinámica de la identidad de la persona a través de su discurso que da acceso a su universo emocional, simbólica de sus experiencia llamado pensamiento de fondo. Según Costalat-Founeau (2001) el idioma con sus palabras emocionalmente cargadas permite de identificar la representación que el individuo tiene sobre él mismo

y el significado que le da al contexto (citado por Reymond, Costalat-Founeau & Syssau, 2008). Las palabras altamente cargadas emocionalmente harán un efecto de resonancia en el individuo. Se usó el método de la ego-ecología, el investigador de multifásico la identidad social (IMIS), con nueve empleados de la empresa guatemalteca Cementos Progreso S.A. En este estudio presentamos sólo un caso y es caso el único obrero de nuestra lista de participantes. El objetivo con este análisis era entonces, ver la identidad dinámica de este obrero conforme su trabajo. Queríamos observar si habían mecanismos de identidad o representaciones relacionadas o no al estrés en el trabajo que salió en el proceso de la aprobación del IMIS. Es un enfoque bastante exploratorio de la identidad dinámica para intentar entender algunos mecanismos de identidad, implementados en la construcción de su identidad profesional, con el estrés.

### **3. Método**

#### **3.1. Población**

Como lo hemos mencionado el estudio se hizo con la colaboración de la empresa guatemalteca Cementos Progreso. El IMIS fue realizado con nueve empleados de esta empresa, tres de ellos trabajan en el área de producción y los otros seis en la administración de la empresa. Entre los tres que trabajan en producción sólo un participante era obrero los otros dos participantes eran jefes encargados de la logística o transporte de productos e la empresa la cual se considera como estar ligada al área de producción pero no en la fabricación de los productos en si. Entonces decidimos de presentar el caso de este obrero llamado Willy. Nos pareció ser el caso más interesante ya que en un estudio previo con esta misma empresa (Novella, 2014)

habíamos predicho que los obreros de esta empresa, siguiendo el modelo del estrés de Karasek y Theorell, serían los más estresados tomando en consideración la naturaleza de su trabajo (altas demandas y bajo control) en comparación a los administradores (alta demanda pero alto control) de esta misma empresa. El resultado del estudio, utilizando como herramienta para medir el estrés laboral el "Job Stress Survey" o JSS, mostró que no habían diferencias estadísticas entre los resultados obtenidos para los obreros y los administradores de la empresa. Entonces gracias al análisis del discurso de este obrero utilizando el IMIS pudimos darnos cuenta de algunas razones por las cuales los obreros en esta empresa tienen un estrés moderado al igual que los administradores.

#### **3.2. Material experimental:**

##### **Investigador Multifásico de la identidad social (IMIS)**

El enfoque de Zavalloni y Louis-Guérin, la ego-ecología, estudia la identidad social de un individuo con su herramienta el investigador multifásico de la identidad social o "IMIS" (ver anexos). Esta herramienta analiza las relaciones que el individuo mantiene con su entorno, la manera en que interactúan su identidad dinámica y la dinámica ambiental. Analiza el discurso del individuo y subraya la importancia de las palabras en la memoria emocional que toma en cuenta dimensiones objetivas y dimensiones subjetivas del individuo. El IMIS revela que el pensamiento de fondo del individuo, que induce a los recuerdos y experiencia biográfica, en transparencia detrás del discurso del individuo. Es un protocolo de entrevista que se basa en un cuestionario que permite la recolección de palabras que reflejan la manera en la cual el sujeto estructura su identidad (Costalat-Founeau & Guillen, 2009). El IMIS se divide

en tres etapas (Costalat-Founeau & Guillen; Mary, 2012; Mary Costalat-Founeau, 2010. Mary & Costalat-Founeau, 2012; Misantröpe, en prensa).

La primera etapa del IMIS consiste en definir los grupos objetivos a la cual el participante pertenece (Costalat-Founeau & Guillen, 2009; Mary, 2012; Mary & Costalat-Founeau, 2010; Mary & Costalat-Founeau, 2012; Misantröpe, en prensa). La tarea encomendada al participante, es que esta persona dé 5 palabras o frases cortas que describe cada grupo social a la cual pertenece bajo dos iniciadores: “Nosotros los (grupo social), nosotros somos...” y el participante escribe las 5 palabras o frases cortas que se le vienen a la mente, y después hace lo mismo con el mismo pero con la frase formulada de otra manera, “Ellos los (grupo social), ellos son...”. Estas descripciones son las representaciones que el participante tiene su grupo de pertenencia, son sus unidades de representación (URs). La búsqueda del directorio semántico de la identidad basándose en las respuestas en términos de ‘nosotros’ y ‘ellos’, permite de hacer la diferenciación intragrupo.

La segunda etapa corresponde a la definición del espacio elemental de la identidad social (EEIS) del participante. Este paso se centra en el significado dado por el individuo a las URs que usó en la fase precedente (Misantröpe, en prensa). El participante debe colocar aquí sus respuestas en dos escalas (Mary & Costalat-Founeau, 2012). La primera es la aplicabilidad de la UR, el individuo debe decir si la palabra o frase corta que usó para describir a su grupo se aplica a él mismo o no marcando la palabra Ser si sí se aplica a él o No Ser si no se aplica a él (ver anexos). Después el individuo debe decir el grado de aplicabilidad, si cree que el término se aplica a él. Se coloca en una

escala de 1 a 3, 1 significa que la UR se aplica totalmente a él y 3 significa que la unidad se aplica un poco a él. Si el participante cree que UR no se aplica a sí mismo (No Ser), no se posiciona en la escala. La segunda escala corresponde al valor positivo o negativo que el individuo le da a sus URs, marcando el símbolo + o el símbolo - respectivamente. Si el término que fue utilizado es positivo, que el participante debe indicar el grado de importancia en una escala yendo de “E” hasta 3. La “E” significa que el sujeto cree que su UR es esencial en su vida, 1 que el término es muy importante y 3 que el término no es muy importante. Si el sujeto cree que la unidad es negativa se coloca en una escala de 1 a 3 (ignorando la “E”) que indica el grado de negatividad, siendo 1 el más negativo y 3 el menos negativo. Para analizar los resultados encontrados en esta parte y visualizar mejor el EEIS específico del participante, se presentará con dos ejes que se cruzan en ángulo recto (Mary, 2012). Un eje vertical va de “Ser” a “No Ser” desde arriba hacia abajo y un eje horizontal que va del positivo al negativo de izquierda a derecha respectivamente (4 zonas). Por lo tanto, las URs se colocaran en los espacios correspondientes según el sentido dado a ellos por el participante.

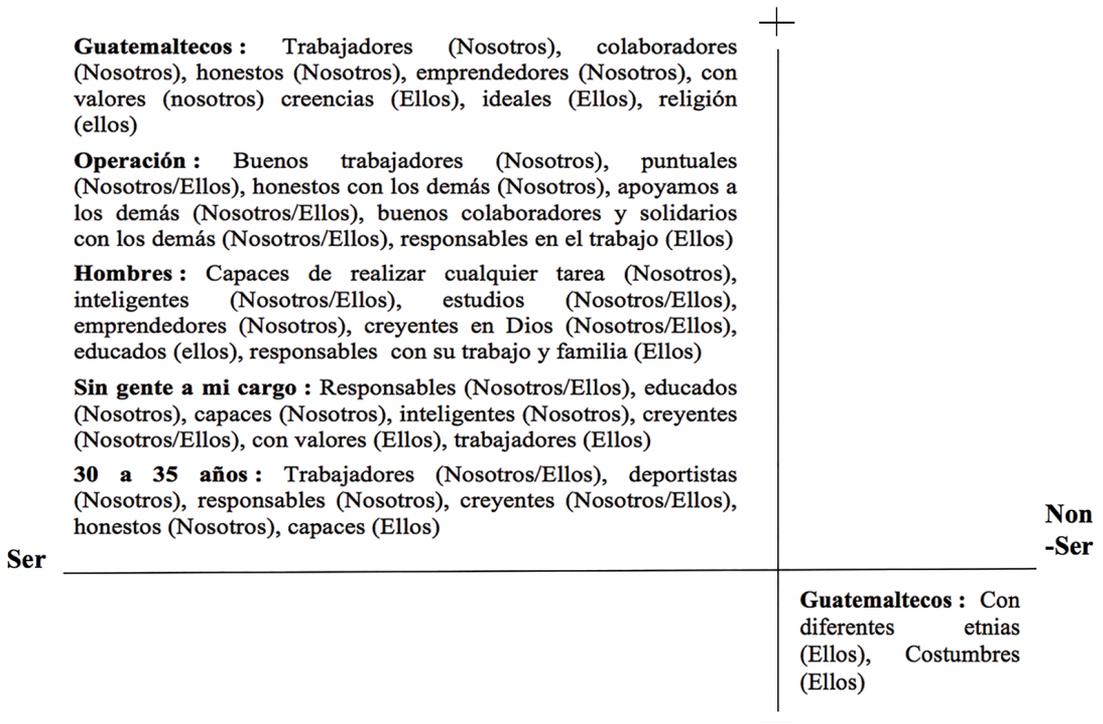
La tercera etapa del IMIS es el despliegue del ambiente interior del individuo y consiste en una entrevista semi-dirigida con el participante que depende de la segunda fase del protocolo (Costalat-Founeau & Guillen; Mary, 2012; Mary & Costalat-Founeau, 2010, 2012; Misantröpe, en prensa). El objetivo es identificar las palabras identitarias del individuo, es decir las palabras fuertes que definen el significado que la persona le da a su identidad. Palabras identitarias no son numerosos pero regresan sin cesar en el discurso del individuo. Según Zavalloni y Louis-Guérin (1988) las estructuras

de las palabras identitarias se refieren a las diferentes dimensiones sociales e individuales tales como: el concepto de sí mismo, la motivación, las actitudes, los valores, la autobiografía y la representación social (citado por Misanthrope). Este etapa trata de descubrir el poder de la palabra identitaria y su anclaje en la vida del individuo. Se realiza diagnosticando el discurso del individuo por medio de preguntas clave que revelan el significado detrás de cada UR y las relaciones entre ellas. Estos temas permitirá al participante generar imágenes y recuerdos (elementos biográficos) y hacer surgir el pensamiento de fondo. Ejemplos de preguntas que pueden utilizarse en esta etapa son: ¿Qué significa para usted ser (UR)? ¿Por qué dices que los/las (grupo social) son (UR). ¿Tienes ejemplos o anécdotas que demuestra esto? ¿Por qué piensas que esto sea (positivo/negativo) para el grupo de (Grupo social)?

### 3.3. Desarrollo y procedimiento

Para obtener participantes en este estudio tuvimos la ayuda del equipo de recursos humanos de una de las plantas de Cementos Progreso dirigido por su director José Milán. El equipo nos brindó apoyo con el estudio y al final obtuvimos como lo habíamos mencionado 9 participantes. Por razones de tiempo con cada participante (mas o meno una hora con cada uno) la tercera etapa del IMIS quedo incompleto, a pesar de eso si pudimos obtener mucha información sobre el pensamiento de fondo que viene detrás de cada UR. Sólo hicimos una o dos preguntas para cada unidad representacional que eran: ¿Qué significa para ti ser (UR). O ¿qué significado le das a la palabra (UR)? ¿por qué piensas que los (grupo social) son (UR)? Además hicimos estas preguntas sólo para los URs valorados positivamente por los participantes, porque eran generalmente más numerosos.

**Figura 1 : Espacio elemental de la identidad social (EIS) de Willy**



## 4. Resultados: El caso de Willy

### 4.1. El espacio elemental de la identidad social (EEIS) de Willy

En efecto, en la primera fase del IMIS definimos con Willy sus cinco grupos objetivos o grupos estímulos a la cual pertenece: “Guatemala” (nacionalidad), “Hombres” (sexo), “los trabajadores en la producción de la empresa” (área de trabajo) o simplemente “operación”, ‘sin gente a mi cargo’ o “No-jefe”(nivel en la jerarquía) y “de 30 a 35 años” (edad). Willy ocupa un puesto de obrero o de operador en la empresa, trabaja directamente en la producción de cemento. Tiene 33 años entonces su grupo de edad es de 30 a 35 años. Willy no es el superior de uno o de varios empleados así que decidimos utilizar el grupo de pertenencia “no empleados a mi cargo”.

Como podemos observar en la figura 1, que representa el EEIS específico de Willy, la mayoría de sus URs se encuentran en la parte del Ser positivo (Soi +) o espacio egomórfico positivo del EEIS. Sólo las unidades representacionales, “diferentes etnias” y “costumbres” están en la parte del No-Ser negativo (No-Ser -) o espacio alomórfico negativo (ver figura 1). Estos URs se utilizan para describir el grupo de guatemaltecos (ellos). Para todos los grupos a los cuales Willy pertenece hay sobre todo una identificación con elementos positivos.

### 4.2. Temas emergentes del EEIS de Willy

En realidad cuatro temas son evidentes en espacio egomórfico positivo o Ser positivo del espacio elemental de Willy (ver figura 2). El primer tema es el de la creencia en Dios. Con el grupo de los guatemaltecos y con el uso específicamente del iniciador “Ellos los

guatemaltecos, ellos son...”. », Willy describe el grupo con dos palabras que encajan en el tema de la creencia. Utiliza la palabra creencia y la palabra religión: *“el ser humano de naturaleza es siempre creyente considero yo. O sea viene creyendo siempre en un ser, en un ser supremo. Independientemente de que sea... no sé directamente pongamos le aquí latino o realmente de aquí de adeca, siempre tiene una creencia en algo verdad. Generalmente nosotros somos... Yo con lo personal soy creyente en dios, en un dios supremo. Creador de toda la naturaleza”. La palabra religión significa para él un medio para él comunicarse con Dios: “La religión, para mi en lo personal es una forma de comunicarse con dios.”. “Religión, la imagen que se me viene es tal vez mi doctrina.”. Willy utiliza la palabra creyente varias veces y lo utiliza para describir el grupo de los hombres (ellos): “Pues es lo que hemos retomado verdad. En creer siempre...El hombre por naturaleza es creyente. Siempre la persona que se hace de ser ateo siempre cree en algo. Tal vez no lo tienen claro pero hasta ha habido científicos que han creído en un ser supremo verdad.”. Además, Willy utiliza la palabra otra vez para calificar los empleados “no-jefes” o “sin gente a mi cargo” (nosotros/ellos) y para describir a las personas con más o menos su edad (nosotros/ellos). Para la gente de su edad dijo lo siguiente: “Igual, siempre hemos crecido, todos en ese mismo ámbito de por lo menos de ser católico verdad. Ir a la iglesia siempre los domingos...”.*

El segundo tema que encontramos al analizar el discurso de Willy es el de las virtudes y valores, este tema es importante para Willy, este es un tema que ha surgido en la descripción de cuatro de los cinco grupos estímulos. Willy califica a los guatemaltecos como siendo ‘colaboradores’

y gente honesta. Para describir la palabra colaborador, dijo: "En colaboradores...En el sentido de que generalmente cuando se necesita la mano de un amigo, ahí si como guatemalteco verdad, con algún problema, con una catástrofe o una situación que hay, estamos ahí colaborando verdad! Y apoyando y ayudando con lo que podemos verdad...". Con 'honestos' Willy quería dar a entender varias ideas, como decir la verdad a los demás, ayudar a los demás de una manera consistente con sus reglas morales e integridad: "(...)la honestidad es un valor muy importante, el 'hacer las cosas bien' y apoyar a alguien que se necesita y realmente de la manera honesta verdad... de decirle... con la persona, verdad. Por poner un ejemplo, alguien que necesite algo y usted le dice 'realmente yo no te puedo ayudar verdad', realmente ahí si estoy siendo honesto verdad, 'te puedo ayudar pero en algo verdad, tal vez no en todo pero en algo verdad...' Entonces considero yo que por eso somos honestos.". En la descripción del grupo de empleados que trabajan en la operación de la empresa y del grupo de gente de su edad (nosotros), Willy aborda este tema. Él describe el grupo de los trabajadores en el área de producción como personas que se apoyan mutuamente en el trabajo, usa la oración corta 'ayudamos a los demás': "En eso considero yo que es cuando, por lo menos en nuestra área, pues está bien, está funcionando bien verdad, el equipo o todo esta normal y tal vez hay otra área que por "x" motivo paró, y necesita apoyo pues, como dice ahí verdad, pues le brindamos apoyo verdad. Vamos verdad y les decimos "Miren mucha en que les podemos ayudarles?" verdad "mas de algo podemos hacer por ustedes." Ahí en algo verdad, están atrasados y entonces los apoyamos verdad.". Willy también habla

para este mismo grupo de solidaridad que va mas lejos del marco laboral. El UR que usó es 'buenos colaboradores y solidarios con los demás': "En ese concepto es de que, por lo menos solidarios con los demás, es que alguien esta en una crisis o algún problema que ha pasado verdad. Pues siempre miramos de que manera lo apoyamos verdad. Tal vez económicamente verdad, a veces se hace una pequeña colaboración y se le proporciona verdad. O si alguien tiene, por lo menos un material o algo así para su casa. Como hace poco que, pues no hace poco, pero con lo que pasó con las tormentas y todo eso se estuvo siendo solidarios con los compañeros que pasaron esa situación.". Willy aborda de nuevo este tema con la descripción del grupo de trabajo de las personas que no son jefes (no-jefes). Dijo que estas personas son personas que tienen valores, explica lo que esto significa para él y lo asemeja a la idea de honestidad: "Tener valores es por lo menos alguien que, o tener ese valor de nuevamente de honestidad, de apoyo y todo eso. Es el ser una persona que es responsable y por lo menos le asignan algo o un cargo y esa persona lo hace con honestidad. (...) O sea que no solamente vale por lo que tiene si no por lo que es realmente como persona. Esta ahí por que esa persona llego a través de la lucha constante en su trabajo verdad.". Podemos notar a través del discurso de Willy que las reglas morales y la ayuda al otro o el altruismo son cosas muy importantes para él y esa solidaridad entre él y la gente que esta en su entorno está dentro y fuera del lugar de trabajo. Podemos especular que existe una relación de vecindad entre este tema y el tema de la creencia, en el sentido de que tal vez el hecho de que él percibe a su entorno y él mismo como honestos, solidarios y con principios y valores, estos

principios son reforzados y tomados muy en serio porque la creencia y la religión juegan un papel importante en su vida. Sin embargo es difícil concluir esto porque nosotros no tuvimos la oportunidad de profundizar más elementos de su discurso y ver de manera explícita estas relaciones.

Por otro lado encontramos un tercer tema en su discurso en el espacio Ser positivo que es el de la capacidad y potencial humano. Aquí encontramos muchos elementos del optimismo y la positividad para la proyección de nuestro participante en el futuro. Willy aborda este tema, describiendo el grupo guatemaltecos utilizando la palabra 'emprendedores' (nosotros): "Para mi 'emprendedor' es de que generalmente, nos proponemos a emprender algo verdad, que sea un negocio o algo que queramos iniciar verdad. Y entonces decimos bueno, yo tengo esto...Vamos a poner un ejemplo verdad. Un pequeño negocio una tienda o algo así verdad. Entonces nos proponemos siempre a querer, a iniciar un negocio verdad que sea grande o pequeño verdad. Y realmente se ha logrado verdad. Alguien que tiene objetivos bien solidos, pues ha logrado emprender su negocio verdad.". Willy continúa por este camino, describiendo las URs que usó para describir el grupo de hombres. Willy tiene una representación de este grupo como personas inteligentes y capaces de realizar las tareas que se les asignan: "Yo considero que el hombre de por si es inteligente verdad (...)Yo considero que somos capaces como dice en la primera verdad, de realizar cualquier tarea. Simplemente con que no la mentalicemos verdad y tengamos los objetivos.". "(Inteligente) De por si, es conocer que es lo bueno y lo malo verdad, entonces tenemos que distinguir. (...) Entonces de

por si el hombre tiene que tener claro eso verdad, si abro esta compuerta que tiene fuego me voy a quemar verdad. Entonces a eso me refiero que el hombre es inteligente verdad.". Willy utiliza otra vez la palabra 'emprendedor' para describir este grupo, pero es una nota interesante para distinguir entre el uso de este término para el grupo de hombres y el grupo de los guatemaltecos. El cree que los guatemaltecos han sido muy limitados en comparación con otras personas de otras nacionalidades de la falta de apertura de pensamiento: "Si al hablar de Guatemala y del hombre si es totalmente diferente verdad. Si yo soy Guatemalteco, pero a nosotros nos falta mucho verdad, por avanzar verdad. Manejamos conceptos muy bajos en comparación de personas que han llegado muy alto verdad. Y no es por que no podamos nosotros si no es por que nos limitamos realmente mucho verdad. (...) No somos muy abiertos, no realmente, tenemos sueños y no llegamos a alcanzar los muchas veces verdad. Entonces el hombre yo considero que, como le decía verdad ha llegado a desarrollarse y a llegar a ser capaz de hacer muchas cosas pero es por que el mismo a salido de eso verdad. En cambio nosotros el Guatemalteco es muy limitado verdad. Es por eso que considero que el hombre en si es emprendedor verdad.". Willy expresa una negatividad en relación a la sociedad guatemalteca en su discurso, pero expresa un sentimiento de que son capaces de alcanzar el éxito. Willy aborda el tema de la capacidad y potencial humano con el grupo objetivo 'no-jefes'. Se representa este grupo como siendo capaz e inteligente. Dice que en el momento donde no pueda hacer una tarea realiza investigación por sí mismo de las posibles soluciones y se da cuenta de que hay varias maneras de lograr una tarea:

“por lo menos yo soy una de las personas de que le asignan a uno una tarea y si realmente no la puedo hacer pues investigo verdad. Investigo de que manera se puede hacer, por que como que hay formas de hacer las cosas no solamente una verdad, no solo como le enseñan a uno. O sea por lo menos en el estudio le dicen ‘mire aquí hay que hacer esta tarea de esta forma’, pero uno tiene que buscar opciones, verdad. Entonces uno es capaz de poder buscarlas, verdad.”. El considera la gente que pertenece a este grupo como inteligentes por que los jefes vieron algo en ellos y les dieron por consecuencia la oportunidad de trabajo: “De un aspecto laboral aja. Si es como le digo, verdad, que prácticamente por lo menos aquí en la corporación, realmente como nos dicen desde un principio verdad, es una oportunidad que nos dan, realmente es por que vieron en nosotros, por lo menos a través del curriculum que nos miran acá, pues que realmente nosotros somos capaces y hemos sido inteligentes de poder hacer nuestros trabajos verdad.”. Por ultimo Willy aborda el tema de la capacidad humana al hablar sobre su grupo de edad. Aquí la UR que utilizó es ‘capaces’, dice que es, como para mucha gente de su edad que él conoce, la iniciativa de emprender algo. Piensa que todo el mundo tiene esta cualidad: “la mayoría de ellos, como le digo verdad, por lo menos los que yo conozco han empezado sus negocios y han tenido otros mas verdad. (...)Entonces si fueron capaces en buscar eso verdad y hacerlo, verdad, en realizarlo, en hacerlo realidad. (...)Yo creo que todos tenemos eso verdad. (...) Yo conozco varios que tienen su negocio. Entonces en su momento fueron capaces y son compañeros de mi misma edad.”.

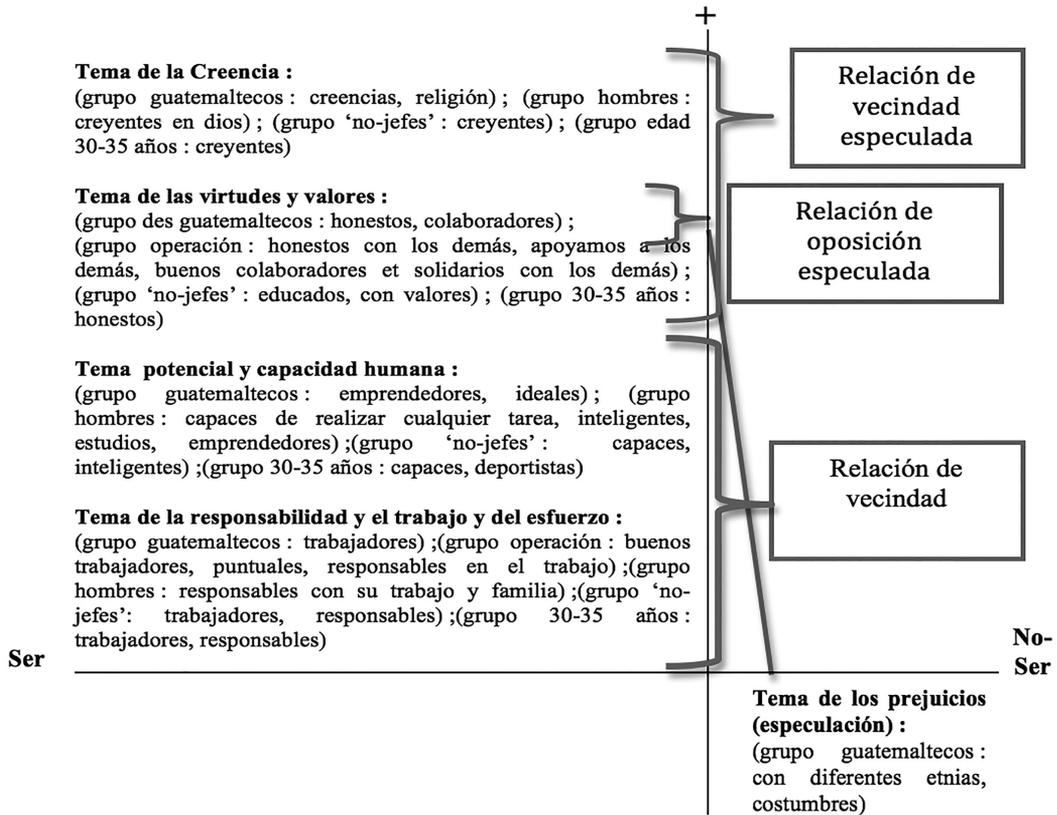
El cuarto tema que sale del discurso de Willy es el del trabajo y de la responsabilidad. Este tema tiene una relación de vecindad con el tema precedente por que para él, como lo veremos, es través del trabajo y la responsabilidad que podrá tener éxito en la vida. Podemos darnos cuenta que Willy utilizó la palabra ‘trabajadores’ para describir a cuatro de los cinco grupos estímulos. Este tema fue abordado para todos los grupos a las cuales pertenece Willy. En relación al grupo de los guatemaltecos Willy dice que es un sociedad que le gusta trabajar y que es algo importante para tener éxito en la vida: “(...) realmente nos gusta trabajar verdad (...)es algo muy importante verdad. Uno es para darle un ingreso a la familia y otro que sin trabajo no hay desarrollo, realmente en la sociedad, si realmente trabajamos verdad. Esto nos lleva a ir adelante.”. “Y bueno yo voy a, a través de mi esfuerzo a través de mi trabajo pues voy a conseguir mis sueños. O sea alcanza sus sueños a través del desarrollo del trabajo”. Además al hablar sobre el grupo a la cual pertenece ‘personas que trabajan en la producción o operación’, él habla del compromiso que tienen con la empresa, de hacer bien su trabajo, utiliza para ello la UR ‘buenos trabajadores’: “(...) es que nos comprometemos no solamente con nosotros mismos para comenzar verdad si no que con la empresa... verdad. (...) Que haya producción verdad. Preocuparnos que las maquinas estén bien que... por lo menos los que trabajamos allá, que no se contamine el material, estar siempre atento que la producción camine verdad, que no haya muchos paros y todo eso verdad.”. En este caso se refiere a un colega que, para él, es un ejemplo: “(...) Don Oscar Mejilla, tiene tiempo de trabajar acá y yo siempre lo miro

trabajando y 'echándole ganas' verdad, y si es una persona buena, buen trabajador.". Willy también subraya la importancia de la puntualidad en el trabajo y la vida en general: "Para mi puntuales no solo es en el trabajo si no en las actividades verdad. La puntualidad es muy importante en todo sentido verdad. (...)Por lo menos puntuales es estar por lo menos unos 15 o 20 minutos antes verdad.". En su discurso al expresar las ideas detrás de las URs utilizados para este mismo grupo, dijo que tienen una responsabilidad, cuando terminen su día, de dejar el equipo y la maquinaria en buenas condiciones y buen funcionamiento para la persona que tomará el siguiente turno. Cementos Progreso es en realidad una empresa que no cierra su producción entonces hay turnos de noche y de día: "Yo le voy a decir que los operativos son responsables por que de cierta manera, por lo menos ahí en planta nosotros trabajamos tres turnos... verdad. (...)Entonces prácticamente las personas encargadas de área siempre se encargan de que, entregar de la maquinaria siempre funcionando verdad. Entonces estar siempre pendiente de que estén funcionando para que el otro turno entre bien a su turno normal verdad. Solo que definitivamente trueque algo ahí si ya no, se puede hacer nada, si no hay que traer el área de mantenimiento a arreglar verdad.". En relación al grupo de los hombres, califica a ese grupo como 'responsable en el trabajo y con la familia', aquí se centra en el papel del hombre en la familia, según Willy es el líder de la casa: "Prácticamente uno de los, por lo menos en el concepto de la familia que es muy importante verdad sé es responsable por ya uno como cabeza de hogar pues es el que lleva el sustento de la familia verdad. Pues de cierta manera se es responsable verdad.

Y a través de que fuente? La fuente de un trabajo verdad.". Por otro lado, Willy habla de la responsabilidad de aquellos que no tienen gente a su cargo, explica que no hay necesidad de estar a cargo de alguien o de un equipo para ser responsable en el trabajo, ellos son responsables de la tareas que se les asignen: "Que realmente que cumplen su trabajo verdad. Por que no se necesita realmente de tener a alguien a nuestro cargo para que seamos responsables verdad. Nosotros sabemos perfectamente que por lo menos en un trabajo tenemos que ser responsables. Igual alguien que no tenga familia tiene que ser responsable verdad.". Willy concluyó es tema diciendo que la gente de su edad también es responsable, acá él habla de la familia y estar casado: "En el aspecto que le puse, que por lo menos, igual verdad, mi grupo de mi época de donde yo vivo, todos ellos están casados y todo, y nadie se ha separado verdad. Siempre han sido responsables y todo verdad. Entonces de cierta manera es una responsabilidad eso, verdad. El poder, es un paso primero, el matrimonio e hijos y todo eso es una responsabilidad que se tiene, verdad... La familia, verdad... Entonces igual como le digo todos tienen su familia, verdad.".

Por otro lado, en el EEIS de Willy, habían algunos elementos en el espacio alomórfico negativo (No-Ser -). Sin embargo no hicimos la investigación de esta parte. Como conocemos bastante bien la cultura y la sociedad guatemalteca, sólo podemos especular que es lo que quería dar a entender por las URs que usó en esta parte. Podemos ver que hay muy pocos elementos aquí, las URs aquí eran 'diferentes etnias' y 'Costumbres'. Estas dos URs fueron utilizadas para describir el grupo de los guatemaltecos.

Figura 2 Relaciones dentro el EEIS de Willy :



### 5. Discusión

En las secciones anteriores hemos mostrado los elementos importantes que encontramos el discurso de Willy. Realizamos un estudio para intentar de explorar el estrés de la identidad dinámica. En el IMIS de Willy, analizando su discurso encontramos que la mayoría de sus URs tenía una valor positivo y se aplicaban a él mismo. Encontramos cuatro temas que estaban fuera en su espacio egomórfico positivo. Los temas fueron la creencia en Dios, los valores y virtudes, la capacidad y potencial humana, la responsabilidad y el trabajo. En cada tema encontramos elementos que juegan un papel importante en la dinámica de la identidad de Willy, sus principios de vida, sus reglas

morales y un sentido de responsabilidad y del trabajo muy importante. A pesar que nosotros no pudimos profundizar hasta no poder las ideas que estaban detrás de las URs utilizados por Willy podemos señalar y predecir que Willy se encuentra en una fase de agudeza representacional según el sistema de capacidades de Costalat-Founeau. El parece estar satisfecho con la solidaridad que se encuentra dentro y fuera de su trabajo. Dijo por ejemplo sobre el grupo de personas que trabajan en la producción de la empresa: "Siempre está la gente atento a cualquier problema que haya verdad, a cualquier situación. Siempre están atentos a "echar la mano". Independientemente en que área esté."

Las capacidades normativas y subjetivas de Willy parecen estar congruencia, él muestra que tiene un sentimiento de control sobre su entorno bastante elevado. Parece estar seguro de él mismo en su trabajo. Vemos esto especialmente cuando habla del grupo de empleados que no tienen gente a su cargo: “Por lo menos en mi caso yo pues eh, yo tengo un título, pero yo tengo, o he desarrollado varios conocimientos en muchos trabajos. Entonces a la larga yo me considero que sigo comprendiendo verdad. He aprendido de los demás trabajos y donde estoy es sin tener gente a mi *cargo verdad*. *Entonces a la hora que me asignen una tarea, pues yo la puedo desarrollar verdad*.”. También dice sobre tener valores: “*Por lo menos yo puse este tipo de relaciones por que por lo menos yo he venido desde los puestos mas bajos y he venido escalando verdad*.”. Por otro lado, no pudimos investigar la parte de su espacio alomórfico negativo de la EEIS de Willy. Podemos especular que por el UR que usó para describir el grupo de guatemaltecos, ‘diferentes etnias’ quizás se refería a los problemas de racismo o de prejuicios que existen en la Guatemala contra los pueblos indígenas.

Como hemos mencionado anteriormente, en un estudio hecho por Novella (2014) con esta misma empresa en donde buscábamos ver si habían diferencias entre los niveles de estrés entre obreros y administradores, el caso de Willy nos ayudo a comprender por que no encontramos diferencias estadísticas entre los dos grupos en relación al estrés percibido. En el modelo demanda-control de Karasek y Theorell sobre el estrés, existe una tercera dimensión que es el apoyo social percibido por el individuo por parte de sus superiores y compañeros de trabajo. Esto puede reducir el estrés. Como vimos antes,

encontramos en el discurso de Willy varios elementos afirmando que existe un fuerte apoyo social en el grupo de empleados que trabajan en operación. Willy nos afirmo varias veces, que en el lugar de trabajo hay una solidaridad muy fuerte entre él y sus compañeros de trabajo. Willy dijo que él y sus colegas de su área de trabajo se ayudaban unos a otros en sus funciones y si era necesario había una asistencia mutua entre las distintas áreas o zonas de trabajo. También mencionó que esta solidaridad iba más allá del espacio laboral. Hubo situaciones donde compañeros de trabajo se habían ayudado económicamente o a través de otros medios con sus problemas personales afuera de la empresa.

## 6. Conclusión

En conclusión podemos decir que sería interesante de seguir haciendo estudios como éste, con otros empleados que trabajan directamente en la producción de cemento con esta empresa y ver si el apoyo social es también percibido por los otros empleados tal y como lo dijo Willy en su discurso. Por otro lado hubiera sido muy interesante profundizar aun más los elementos que encontramos en el discurso de Willy y ver si no hay elementos como la religión o las creencias que tienen una influencia en la fuerza que tienen los valores y virtudes en la vida de Willy. En otras palabras, ver si la religión tiene una influencia en la solidaridad que presenta Willy con sus compañeros. Además, sería interesante también tomar en consideración el nivel social o clase social a la cual pertenece Willy y ver si eso mismo es un factor que hace que el apoyo social o solidaridad exista o sea aun mas fuerte entre los obreros de esta empresa. Pueda que sea una razón por la cual existe un apoyo de tipo comunitario que va mas allá

del lugar de trabajo. Dicho mas vulgarmente utilizar como grupo objetivo la 'clase económicamente baja' o 'media baja', y ver si esto es algo que también influye en el apoyo social y solidaridad.

Por otro lado, el estudio hubiera sido completado y quizás hubiera agarrado otro camino al hacer preguntas sobre los elementos encontrados en la parte del 'no-ser' negativo del EEIS de Willy. Como lo dijimos antes solo podemos especular sobre el significado que se encuentra detrás de estas palabras pero nos queda lastimosamente la curiosidad para ver si nuestra predicción hubiera sido cierto o no. Y aun que no lo sea no dudamos que lo que hay atrás es interesante ya que porta sobre el grupo objetivo 'guatemaltecos' entonces seguramente nos hubiera hablado de un aspecto de la cultura de Guatemala y por que lo percibe negativamente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cardu, H. (2008) Construction identitaire professionnelle et interaction en contexte de transition culturelle : l'étude d'un cas. *Connexions, Psychosociologie, Sciences Humaines*, 89, 171-180. Paris : Éres.
- Costalat-Founeau, A.M. (1997). *Identité Sociale et Dynamique Représentationnelle* (1<sup>e</sup> édition). Rennes : P .U.R.
- Costalat-Founeau, A.M. & Guillen, S. (2009). L'identité sociale et capacitaire pour un sujet en quête de reconnaissance. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 4, 521-544.
- Costalat-Founeau, A.M. & Jacquin, P. (2008). Identité sociale de femmes cadres en recherche d'emploi : action et projet. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 4, p.509-525
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes : A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 839-852.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hobfoll, S. (2001). The influence of culture, community, and the nest-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337-421.
- IRNS (2013). « Stress au travail. Privilégier la prévention collective ». [En ligne] <http://www.inrs.fr/accueil/risques/psychosociaux/stress.html>, consulté le 14 août 2014.
- Krohne, H. W. (2001). Stress and coping theories. In N. J. Smelser & P. B. Baltes (Eds.), *The international encyclopedia of the social and behavioral sciences* (Vol. 22, pp. 15163-15170). Oxford, UK: Elsevier.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to emotions : A history of changing outlooks. *Annual review of psychology*, 44, 1-21.
- Mary, G. (2012). *La dynamique identitaire et capacitaire dans la construction du projet professionnelle*. Thèse de doctorat en psychologie sociale et du travail non publié, Université Montpellier 3 Paul Valéry, Montpellier, France.

- Mary, G. & Costalat-Founeau, A.M. (2010). La dynamique identitaire de stagiaires immigrants : Stratégies d'acculturation et insertion dans un collectif de travail. *Psychologie du travail et des organisations*, 16, 219-234.
- Mary, G. & Costalat-Founeau, A.M. (2012). La dynamique du système capacitaire : Identité, action et projet. *Psychologie du travail et des organisations*, 18, 7-23
- Misanthrope, Y. (sous presse). Identité « nationale » versus identité régionale : Une étude de cas à travers le conflit martiniquais de février 2009.
- Novella, C. (2014). *Les mécanismes identitaires liées au stress professionnel*. Travail d'étude et de recherche de Master 2 de Recherche Capacités humaines et conduites de santé : approches dynamiques, non publié, Université Montpellier 3 Paul Valéry, Montpellier, France.
- Reymond, A., Costalat-Founeau A.M., & Syssau, A., (2008). Identité de genre et langage : effet de résonance des mots identitaires. *Bulletin de psychologie*, 61, 377-388.
- Sainsaulieu, R. (1994). L'identité en entreprise. In *L'identité politique* (pp. 252-261). Presses universitaires de France.
- Sarnin, P. (2007). *Psychologie du travail et des organisations* (1<sup>e</sup> édition). Bruxelles : De Boeck.
- Truchot, D. (2004). *Epuisement professionnelle et burnout* (2<sup>e</sup> édition). Paris : Dunod.
- Van Wassenhove, W. (2014). Modèle de Karasek. In P. Zawieja & F. Guarnieri (Eds.), *Dictionnaire encyclopédie des risques psychosociaux* (pp.170-174). Paris : Seuil.
- Zavalloni, M. (1993). Identity and hyperidentities: the representational foundation of self and culture. *Papers on social representations*, 2, 218-235.
- Zavalloni, M. (1997). Transactions périlleuses entre identité et culture: Le cas Nietzsche. *Papers on social representations*, 6, 173-188.
- Anexo:** El investigador multifásico de la identidad social
- IMIS
- Nombre (sin apellido) :
- Edad :
- Investigador multi-fasético de la identidad social
- Zavalloni y Louis Guerin (1984)
- Cada uno de nosotros por su identidad y sus afinidades es miembro de varios grupos sociales diferentes. Por lo tanto, soy parte del grupo de personas de esta nacionalidad, dicha región, tales como edad, hombres o mujeres, etc.
- Se trata aquí de responder a cada pregunta por tantas palabras o frases cortas que pueda (al menos 5), lo mas espontáneamente posible, siguiendo lo que se le viene a la mente sin preocuparse por la exactitud de sus respuestas. Estamos realmente

interesados en sus primeras impresiones. No hay ni buenos ni malas respuestas, sólo sus impresiones personales son correctas e importantes.

- .....  
.....  
.....

Le rogamos cooperar en esta parte sucesivamente de antemano sin ver lo que sigue en las siguientes partes y por favor responda individualmente a cada una de las preguntas. Puedes tomarse el tiempo que desea para llenar las diferentes partes.

- .....  
.....  
.....  
- .....  
.....  
.....

Nosotros los .....,  
nosotros somos :

- .....  
.....  
.....

- .....  
.....  
.....

- .....  
.....  
.....

- .....  
.....  
.....

- .....  
.....  
.....

- .....  
.....  
.....

- .....  
.....  
.....

Después de la introducción de sus respuestas, usted puede haber notado los cuadros que siguen el titulo « espacio reservado». Este es el momento de llenar. Para ello le sugerimos que usted utilice esta hoja como guía para llenar los cuadros correctamente. Cada trama corresponde a cada una de las partes completadas.

Le pedimos que relea cada una de sus respuestas y de indicar las informaciones siguientes con la ayuda de los cuadros que siguen :

Ellos los,

- .....  
.....  
.....

1) El contenido de mi respuesta se aplica a usted personalmente ? Si si, marque con una equis « X » la respuesta « SER » y si no del mismo modo marque « NO-SER » bajo la columna « Aplicabilidad »

.....  
.....V.....  
....., ellos son :

2) Si el contenido de la descripcion se aplica a usted (SER), marque con una « equis » el numero « 1 » si se

aplica totalmente a usted, el numero « 2 » si se aplica suficientemente a usted y el « 3 » si se aplica un poco a usted. Si las respuestas no se aplican a usted « NO-SER », no marque nada.

suficientemente importante (2), muy importante (3), o si si es algo que usted considera como esencial en su vida (E). Estas respuestas se encuentran en la ultima columna.

- 3) EL contenido de la respuesta es « positivo » o « negativo » ? Par indicarlo marque con una equis el simbolo « + » si es positivo o el simbolo « - » si es negativo.
- 4) Si las respuesta es positivo (+), por favor indicar si esta característica es poco importante « 3 »,

La casilla « E » no se aplica si la respuesta es negativa. En cambio aun que la característica sea negativa indicar con los mismos numeros que se encuentran a la par de la letra « E » si el contenido de su respuesta es muy negativo maque el numero « 1 », si es suficientemente negativo marque el numero « 2 » o si es poco negativo marque el numero « 3 ».

**Espacio reservado**

Aplcabilidad		Grado	Valor	Importancia
Ser	No-Ser	1 2 3	+ -	E 1 2 3
Ser	No-Ser	1 2 3	+ -	E 1 2 3
Ser	No-Ser	1 2 3	+ -	E 1 2 3
Ser	No-Ser	1 2 3	+ -	E 1 2 3
Ser	No-Ser	1 2 3	+ -	E 1 2 3

*Fecha de entrega: 30 de Abril de 2014*

*Manejado: Pr. Paola Díaz Vidiella*

*Fecha de dictamen: 11 de Noviembre de 2014*