
CREANDO SUBJETIVIDADES LABORALES. IMPLICACIONES DEL DISCURSO PSICOLÓGICO EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES

CRIANDO SUBJETIVIDADES DO TRABALHO. IMPLICAÇÕES DO DISCURSO PSICOLÓGICO NO MUNDO DO TRABALHO E AS ORGANIZAÇÕES

CREATING WORK SUBJECTIVITIES. IMPLICATIONS OF THE PSYCHOLOGICAL DISCOURSE IN THE WORLD OF WORK AND ORGANIZATIONS

Verónica Andrade Jaramillo

Universidad del Valle y Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia

RESUMEN

El presente documento tiene como propósito explorar aportes de la psicología crítica al entendimiento de las dinámicas que se mueven en el mundo del trabajo y las organizaciones, y algunas críticas que esta aporta a la psicología organizacional y del trabajo moderna. Para tal fin, se plantean algunos elementos conceptuales de base para clarificar la acepción al respecto del concepto subjetividad y las implicaciones de la psicología crítica; igualmente se exponen algunas reflexiones que explicitan las formas en que el discurso psicológico -reflejado además en prácticas- está embebido en el mundo del trabajo y las organizaciones, y que en gran medida contribuye a construir las subjetividades de personas que trabajan, y las relaciones que se establecen al interior de las organizaciones de trabajo.

Palabras clave: psicología crítica; subjetividad; trabajo; psicología organizacional; psicología del trabajo.

RESUMO

O objetivo do presente documento é analisar as contribuições da psicologia crítica ao entendimento das dinâmicas envolvidas no mundo do trabalho e das organizações, assim como algumas críticas que tal ramo da psicologia fornece à psicologia organizacional e do trabalho moderno. Para tal fim, alguns elementos conceituais de base são propostos para esclarecer a aceção a respeito do conceito de subjetividade e as implicações da psicologia crítica; igualmente apresentam-se algumas reflexões que explicitam os modos como o discurso psicológico – representado ademais nas diferentes práticas – está embutido no mundo do trabalho e das organizações, e que, em grande medida, contribui à construção das subjetividades de pessoas que trabalham, assim como as relações que se estabelecem no interior das organizações de trabalho.

Palavras-chave: psicologia crítica; subjetividade; trabalho; psicologia organizacional; psicologia do trabalho.

ABSTRACT

This paper aims to explore contributions of critical psychology for the understanding of the dynamics that take place in the world of work and organizations, and some reviews that this psychology makes to the organizational psychology and modern work. To this end, some basic conceptual elements are proposed to clarify the meaning of the subjectivity concept and the implications of the critical psychology. This paper also presents some thoughts that make explicit the ways in which psychological discourse –furthermore, reflected in the practice- is embedded in the world of work and organizations, and greatly contributes for building the subjectivities of the working people, and the relationships established within working organizations.

Keywords: Critical psychology; subjectivity; work; organizational psychology; psychology of the work.

La subjetividad se convierte en un tema central para el ejercicio, reflexión e investigación de las ciencias que tienen como objeto de estudio el ser humano desde cualquiera de sus dimensiones. En este sentido, debe aclararse que la subjetividad no es

exclusiva de una disciplina, sino una gran temática – con unos principios epistemológicos concretos- que sostiene los abordajes hechos por distintas disciplinas para acercarse con otros repertorios a sus objetos de estudio. La psicología por su parte, al igual que otras

disciplinas, debe considerar como central el estudio de la Subjetividad dentro de su objeto, sino es que sea el objeto mismo (Pulido, 2007; Rentería, 2008).

La Psicología como ciencia institucionalizada, cuenta con discursos consolidados que han guiado su desarrollo y la manera como se asumen los temas que le corresponden como disciplina científica y como profesión, incidiendo –en ocasiones sin mucho cuestionamiento- sobre la construcción de las subjetividades de las personas (Louw, 2002; Fox, 2000, entre otros), en las organizaciones de trabajo, y en general en las organizaciones sociales (Parker y Burman, 2008; Pulido, 2004, 2007).

De acuerdo con Foucault (1969/2007), los discursos guardan debajo de sí, unas presunciones que se supone ya están dichas, sin embargo en diversas ocasiones *lo dicho* no ha *sido dicho*. Así mismo, la psicología como ciencia compuesta de diversos discursos desarrollados y consolidados a lo largo de varias décadas, legítimas prácticas y premisas que influyen en el curso de lo social, y que es importante revisar, en aras de contar con un ejercicio reflexivo y favorecer intervenciones con mayor atino. Dicho ejercicio se justifica en dos sentidos, primero, porque al ser la psicología una disciplina científica para seguir avanzando, debe procurar falsear sus postulados para dar cuenta que estos son válidos, al menos mientras no sea posible falsearlos (Popper, 1978). La segunda razón, es la responsabilidad que esta tiene, al considerar que cada vez los contextos sociales, económicos, laborales, políticos (etc.) y la subjetividad misma son más cambiantes y complejos, y no puede pretenderse entenderlos e intervenir sobre asuntos que tienen sus propias lógicas y realidades, con elementos que no sean coherentes con dicha realidad.

La subjetividad es entendida para el presente texto desde una perspectiva sociológica, que da cuenta de cómo las personas construyen sus significados del mundo a través de los condicionamientos políticos, sociales, económicos, entre otros, propios de su momento histórico, expresados a través de discursos hegemónicos los cuales escriben dicha construcción y que no son cuestionados.

Desde esta perspectiva, se considera que la subjetividad, pese a ser una construcción que hace el sujeto del mundo –según la teoría del conocimiento-, y de significar de manera particular la realidad, gran parte de lo que es representado no es una construcción incondicionada, sino limitada por las superestructuras en las que el ser humano está inmerso.

Al respecto de lo anterior, la psicología crítica se convierte en una opción importante para abrir a otras

posibilidades los discursos existentes, y empezar a propender por la creación de nuevos, que apoyen la búsqueda de respuestas a necesidades concretas, no solo en países en vías de desarrollo sino también en el resto del mundo. De acuerdo con Prilleltensky y Austin (2001), la psicología crítica implica reflexión, investigación y acción.

Pese a iniciarse en el Reino Unido, la psicología crítica se ha expandido a distintos países, y aunque aún es una rama de la psicología incipiente que ha tenido dificultades para institucionalizarse (Pulido, 2004), cobra cada vez más fuerza en distintos contextos, incluyendo Latinoamérica (Pulido & Walkerdine, 2006). Para Gordo (2002), la psicología crítica empieza como:

una oportunidad de movilizar y promover valores y derechos sociales básicos. Ser crítico o crítica también suponía en muchos casos una gran desconfianza en la disciplina y práctica psicológica. El trabajo crítico se desarrollaba fundamentalmente desde los márgenes de la disciplina y la intervención crítica en la disciplina se percibía, por tanto, como una estrategia concreta, temporal, como una herramienta de desarticulación y problematización, que permitían agrupar, reunir distintos recursos y asociaciones contra todo tipo de cuestiones y dinámicas opresivas, abusivas, en las que los abusos de la disciplina y práctica de la psicología eran sólo unos entre tantos. (Gordo, 2002, p. 2)

Según Walkerdine (Pulido & Walkerdine, 2006), la psicología crítica es como una gran sombrilla “porque incluye todas las diferentes maneras de hacer crítica alrededor de la psicología, y procura por proveer una plataforma con la cual uno puede hacer diferentes tipos de trabajo psicológico y fijarse en cual psicología es y en qué psicología hacer” (p. 187).

La psicología crítica se apoya en los planteamientos de Foucault, quien plantea que el ser humano se representa el mundo a través de la asunción de discursos que por lo regular no son cuestionados y son tomados como asuntos terminados:

todo discurso manifiesto reposaría secretamente sobre un ya dicho, y ese ya dicho, no sería simplemente una frase ya pronunciada, un texto ya escrito, sino un jamás dicho, un discurso sin cuerpo, una voz tan silenciosa como un soplo, una escritura que no es más que el hueco de sus propios trazos. (Foucault, 1969/2007, p. 40)

Desde esta perspectiva, la subjetividad es asociada a las prácticas de poder-conocimiento (Newton, 1998). Foucault (1969/2007) plantea que no se trata de eliminar las formaciones discursivas –los discursos hegemónicos-, sino de permitirse cuestionarlas y reflexionar al respecto de qué es lo que

de fondo las sostiene, y en esa medida, comprender que dichos discursos pueden coexistir con otras lógicas: “Una formación discursiva no desempeña, pues, el papel de una figura que detiene el tiempo y lo congela por décadas o siglos; determina una regularidad que les es propia a unos procesos temporales” (p. 123).

El anterior planteamiento, implica que el reconocer las premisas de base de los discursos generaría apertura a otras dinámicas, y la inclusión y/o creación de nuevas maneras de representarse la realidad, favoreciendo el cambio en las representaciones de las personas.

La psicología crítica plantea que “el saber psicológico se ha convertido en una de las principales fuentes de subjetividad en las sociedades contemporáneas” (Pulido, 2007, p. 28). Distintos autores plantean que la psicología, pese a los diversos estudios existentes al respecto de la construcción de la subjetividad en la actualidad, no ha procurado incluirla de manera trascendental dentro de su agenda de estudio, sino que continúa bajo una lógica ortodoxa que de alguna forma desconoce las reflexiones derivadas del tema. Así lo afirma Pulido (2007), al plantear –específicamente desde la psicología del trabajo- que “el papel de la disciplina psicológica en relación con esta construcción no ha sido suficientemente explorado” (p. 28).

Incluso, puede decirse que la psicología también es un ejemplo de cómo los discursos legitimados se vuelven realidades sobre las cuales el ser humano simboliza y se relaciona con su entorno. En este sentido, en la disciplina se cuenta con teorías que fueron desarrolladas en países que autores como Pulido (2007), llaman nor-atlánticos, o incluso de cultura nor-atlántica, donde, a través de postulados se promueven valores y formas de comportamiento que desde las diferentes áreas de trabajo de la psicología se califican como normales o esperadas, independiente de si el país –o contexto- sobre el que se aplique dicho conocimiento cuenta con condiciones sociales y culturales lejanas a los contextos en que se desarrollaron las teorías. Es decir, se imponen estándares sobre qué y cómo es ser sujeto, y por tanto cómo hacer y pensar la psicología.

En este punto cabe hacerse dos preguntas. Primero ¿por qué han tenido lugar estas imposiciones de conocimientos y conceptualizaciones de sujeto que no necesariamente corresponden con las realidades de los países que son considerados como el Sur?, ¿cuáles son los propósitos –premisas implícitas- que se promueven detrás del uso y legitimación de los discursos de dichas teorías?

En segundo lugar, ¿por qué en países que se reciben estas teorías o premisas conceptuales sobre

el sujeto, estas han sido poco cuestionadas, y no se ha trascendido de procurar simplemente hacerlas más adecuadas a los contextos de los países del sur?. Pulido (2007) pone en cuestión algunos elementos que también otros autores han venido exponiendo para dar algunas luces al respecto.

Puede pensarse que la introducción de narrativas sin mayor cuestionamiento es una manera de ejercer control sobre estos, y establecer estándares para indicar cuáles son las maneras correctas de estudiar y entender el sujeto y sus subjetividades, algo que algunos autores llaman neocolonización, entendiéndolo por esto el “predominio e influencia económica, cultural, política, etc., sobre los países descolonizados o subdesarrollados en general por parte de antiguas potencias coloniales o de países poderosos” (RAE, 2010).

En concreto, cada vez se va haciendo más necesario que se revisen y cuestionen las realidades que se promueven desde los discursos establecidos como verdades absolutas, más aún cuando el sistema social y la construcción de la subjetividad se complejizan por los cambios sociales, económicos y políticos que acontecen y afectan en alguna medida a todos los países, desarrollados o en *vías de desarrollo*; “...se contribuye al proceso de regulación entre desarrollados y por desarrollar, entre racionales e irracionales, entre civilizados y por civilizar, en términos generales, entre dominadores y subordinados” (Pulido, 2007, p.33).

Psicología crítica y los discursos psicológicos en el mundo del trabajo y de las organizaciones

Un contexto concreto de análisis para realizar las críticas que se derivan desde la psicología crítica es el mundo del trabajo y las organizaciones. Según Pulido (2007), la construcción de la subjetividad de los trabajadores de la región global del sur, tiene una relación estrecha con el conocimiento psicológico producido por sociedades nor-atlánticas. Es así, como en las organizaciones de trabajo, se privilegian discursos que legitiman prácticas que no necesariamente son las apropiadas para el contexto en que se llevan a cabo, desconocen elementos culturales, y buscan imponer un conocimiento psicologizado a lo largo de todo el ciclo de la persona al respecto del trabajo.

La influencia de la psicología en el mundo del trabajo y las organizaciones puede evidenciarse de dos maneras, ambas con importantes implicaciones para la construcción de las subjetividades de las personas que trabajan. En primer lugar, desde el uso de un discurso psicologizado donde se promueve y no se cuestiona

que el sujeto se conciba desde una lógica mercantil, convirtiéndolo en un “algo” similar a la empresa. En segundo lugar, en las prácticas concretas que se realizan provenientes de conocimiento derivado de la disciplina propiamente, como los procesos de incorporación, los planes de desarrollo, la concepción y gestión de la carrera, entre otros temas.

Al respecto de la primer manera de influencia de la psicología en el mundo del trabajo, por medio de un discurso psicologizado, Wittke (2005) plantea que la empresa como dispositivo de control se está trasladando a la vida de las personas. El autor retoma la noción de dispositivo a través de los planteamientos de Foucault (1969/2007) indicando que estos son maneras de hacer funcionar las relaciones de poder. En palabras de Wittke:

la empresa economiza la vida. Por una parte, le introduce categorías económicas haciéndola eficiente y, por otra, es el dispositivo usado por el capitalismo para poner bajo su control todos los modos de actividad humana; es en este sentido que se afirma que asistimos a una empresarización de la vida. (Wittke, 2005, p. 155)

Así, de acuerdo con el autor, se realiza una equivalencia entre la vida de un sujeto y la empresa, lo que trae varias implicaciones para la construcción de la subjetividad de los que trabajan. En primer lugar pensar las personas como organizaciones, implica la idea de libre mercado donde la fuerza de trabajo se vende al mejor postor, haciendo lo que gusta y dependiendo de si mismo. En esta medida se promueve un discurso donde la responsabilidad de estar inserto en el mercado de trabajo recae sobre la persona, y que además es placentero, con el fin de dar la sensación de control sobre la incertidumbre actual del mercado de trabajo y a su vez, resulta ser una manera implícita de restar responsabilidad a los empleadores o al mismo estado social de derecho.

¿Cómo la psicología interviene en esta legitimación de discurso?, a través de la introducción y mantenimiento de temas y prácticas como la autoestima, la inteligencia emocional, el emprendimiento, el trabajo por proyectos, la gestión humana por competencias y la carrera profesional, entre otros (Wittke, 2005). Todo lo anterior recae en la noción de autogestión donde se traslada entonces la responsabilidad al sujeto y el poder para manejar la incertidumbre. De acuerdo con el autor, “la acción del dispositivo empresa produce modalidades de sujeción específicas” (p. 156), es decir, forma sujetos que persiguen una lógica particular donde lo valorado es el éxito, y este a su vez representa cumplir con unos parámetros de lo que la empresa indica que es lo correcto.

¿Pero cómo estos constructos que se trabajan desde la psicología, y algunos concretamente desde la psicología organizacional y del trabajo, responden a la empresarización de la vida?. Cuando el estándar sobre el que se construye lo correcto o esperado en las personas que trabajan, está marcado por la lógica de mercado y la empresarización de la vida, la autoestima, por ejemplo, se construye a la luz de la valoración de lo que se conozca como excelencia. ¿Quién es excelente bajo la lógica de empresa en este momento histórico de incertidumbre e inestabilidad?, aquel que sea autónomo, independiente, eficaz, reconocido, con salario o ingresos seguros y altos. Quien estuviera por fuera del estándar entonces necesitaría revisar su autoestima.

La inteligencia emocional por su parte nace por fuera del seno empresarial, pero rápidamente se traslada al mundo de las organizaciones, tal vez porque este constructo implica la valoración de aquellos que son conscientes de si mismos y de los demás, y están en capacidad de controlar sus sentimientos y emociones (Goleman, 2000), un modelo de sujeto necesario para lidiar con las nuevas lógicas del trabajo donde cada cual se encargue de sí; siendo de esta manera, se privilegia en los procesos de selección y en otro tipo de prácticas de gestión humana la inteligencia emocional, tratando de operacionalizarla para medirla y fomentarla en todo aquel que participe de la empresa, ya que el discurso implícito indica que cada uno debe ser su propio dueño, conocerse y controlarse, pero además conocer y anticiparse a los otros.

El emprendimiento es uno de los mejores ejemplos del tipo de sujeto que se requiere en el mundo organizacional de hoy, aquel que se encargue de gestionar su trabajo, y que además le de trabajo a otros; lo anterior incluye en ocasiones el componente de innovación que es una de las claves para competir, y que además cuenta con un importante reconocimiento social. Al emprendedor de hoy parece corresponderle un estatus de superhéroe que se salva a si mismo, y al mundo a su alrededor, por generar trabajo, particularmente empleo, que hoy es cada vez más escaso.

El trabajo por proyectos o lo que el autor menciona como “la vida *Wired*” (Wittke, 2005, p. 160), nuevamente va en dirección al tipo de sujeto esperado en el mercado de trabajo. El trabajo por proyecto implica personas que se interesen en sacar adelante un objetivo, se apasionen con este, pero se desenganchen inmediatamente termine. Lo anterior implica una ausencia de compromiso que resulta vital para trabajar por proyectos, ya que finalizado el mismo no tiene sentido seguir enganchado con la organización; se trata

entonces de relaciones de trabajo intensas y fugaces, que caracterizan bien lo que Bauman explora en su metáfora de modernidad líquida (Bauman, 2005).

La gestión humana por competencias, al igual que los anteriores temas y prácticas, deposita sobre el sujeto la responsabilidad de insertarse en el mercado de trabajo, de entrar y permanecer en organizaciones, donde si se tiene lo que se requiere, se tiene un boleto de entrada, pero será necesario seguir manteniendo la actitud abierta para seguir creciendo; bajo esta óptica, nunca será suficiente lo que se tiene y se sabe hacer, porque siempre habrá otra competencia u otro grado que desarrollar. Esto trae implícito una noción de insaciabilidad del mercado, donde nunca nada que el sujeto haga será suficiente, porque además siempre podrá existir alguien que lo haga mejor que él, siendo este el impulso a continuar todos los días, bajo el temor de perder lo que se supone ha sido ganado.

La carrera profesional por su parte, ha pasado de estar directamente relacionada con una organización, para quedar bajo la responsabilidad del sujeto quien es el que gestiona y promueve su propia carrera. Esta forma contemporánea de concebir la carrera trae implícita nuevamente la responsabilidad del sujeto sobre si mismo, y de ser su misión encontrar coherencia dentro de su propia vida a todas las actividades de trabajo que llevará a cabo sin que indispensablemente la tengan.

La segunda manera en que la psicología influye en el mundo del trabajo y las organizaciones favoreciendo formas legitimadoras que en ocasiones no corresponden al contexto aplicado, se manifiesta a través de las prácticas concretas que se llevan a cabo en la gestión humana, en nombre de la psicología como ciencia.

Al respecto se encuentran ejemplos de investigaciones como la de Pulido (2008), en su investigación sobre el transporte público tradicional en Bogotá, Colombia. En dicho documento el autor expone los argumentos de la impertinencia del conocimiento psicológico que fue aplicado a este contexto laboral. Menciona por ejemplo como las intervenciones basadas en el conocimiento sobre pequeños grupos no fue atinado, debido a que este conocimiento está basado en lo que el autor llama trabajador sentimental que está interesado –y que además tiene las condiciones de estabilidad para hacerlo- en acercarse y pertenecer a un grupo y hacer parte de la familia organizacional. Este conocimiento por ejemplo es extrapolado de la teoría de las relaciones humanas, que se basa en una concepción particular de sujeto, que claramente no aplicaba para los trabajadores del transporte público.

Así mismo el autor menciona las dificultades para lograr la participación de los conductores en las actividades psicológicas, ya que para ellos estas representan pérdida de dinero en la medida que tienen el vehículo sin recoger pasajeros mientras están en este tipo de actividades, a las que no le encuentran una relación directa con la ganancia que reciben si ingresan pasajeros a su transporte. En este sentido, las actividades diseñadas por los psicólogos lograron menor impacto del planeado inicialmente; se partía nuevamente de una concepción de sujeto distinta, una donde este valora el conocimiento abstracto como la psicología y equipara su ganancia en pesos, a la ganancia emocional o psicológica que obtendrían de la participación en las actividades; nuevamente, en este caso la estrategia, fue poco atinada.

Lo anterior da cuenta de cómo, según expresa el autor, el conocimiento psicológico termina siendo poco pertinente, especialmente porque sigue planteándose desde una lógica del trabajo estable, sin considerar las condiciones labores actuales de flexibilización del trabajo. De acuerdo con esto existe entonces la “necesidad de desplazar el foco de la psicología del trabajo de su énfasis en las técnicas y estrategias, para avanzar hacia una teorización acerca de los problemas del mundo del trabajo en contextos particulares tales como los latinoamericanos” p (17).

Otro ejemplo en la misma vía del anterior lo muestra el estudio de Fernández y Aramburu-Zabala (2000), quienes en su investigación explicitan los sesgos de género, favorecidos por el uso de las pruebas psicológicas en los procesos de selección de aspirantes a cursos de formación para el empleo de la comunidad de Madrid, España. Lo que los autores encontraron fue una participación mucho menor de mujeres en los cursos de formación debido a que el proceso de selección incluía el uso de pruebas psicológicas, con baremos de otras poblaciones y que no establecían las diferencias entre hombres y mujeres, trayendo con esto que las mujeres quedaran rápidamente por fuera del proceso a través de la presentación de las pruebas.

En este caso se sobrevaloraron las pruebas psicológicas y se dieron como universales los puntajes de los baremos que fueron construidos en otro contexto claramente diferenciado al de la población en cuestión; así mismo se asumieron como iguales los puntajes entre hombres y mujeres. Lo anterior refleja la noción de universalidad del conocimiento derivado de la psicología donde se considera que todas las personas pueden ser evaluadas de la misma manera, ignorando el contexto y los matices culturales, así como el hecho de considerar las mujeres iguales a los hombres al pretender evaluarlas con baremos diseñados para hombres,

termina traduciéndose en discriminación de género, como finalmente lo revela el bajo número de mujeres seleccionadas para ingresar a realizar los cursos.

Un tercer ejemplo es la investigación realizada por Bergström y Knights (2006), quienes a través de distintas investigaciones de orden empírico, dan cuenta de cómo lo que ellos llaman la psicología personal y la gestión de recursos humanos, a través de los procesos de reclutamiento y selección, intervienen en la construcción de la subjetividad de los aspirantes.

Los autores realizaron su investigación en una organización que llaman AMCO en Estocolmo, Suecia, que tiene dentro de sus políticas centrales respecto a la gestión de personas el *arriba o afuera*, lo que quiere decir que los trabajadores deben ascender o retirarse. Esta política hace muy atractiva la organización para aspirantes jóvenes recién egresados de las profesiones, y al contar con una política como la expuesta que implica una alta rotación, la organización tiene un proceso de selección que implica atender a un número importante de aspirantes por mes.

La manera en que lleva a cabo el proceso de selección es principalmente a través de entrevistas, donde cada vez quien la lleva a cabo es de un rango mayor en la jerarquía, si el aspirante pasa las entrevistas iniciales. El proceso toma de 3 a 5 semanas y los entrevistados están entrenados en buscar candidatos que estén muy cercanos o que tengan los mismos valores de la cultura organizacional de la empresa.

Dentro de sus políticas sobre cómo entrevistar, se encuentra que esta actividad debe ser fresca y desprevenida, por lo que se promueve un diálogo mutuo con clima amistoso, donde las dos partes comparten información y el entrevistado puede acceder a identificar lo que al organización espera de él/ella.

Los investigadores participaron de 21 procesos de selección entrevistando, observando y grabando entrevistas con los aspirantes y los entrevistadores desde antes del inicio y durante el proceso de selección. Dentro de los hallazgos encontraron que a través de las entrevistas, recibiendo información por parte de los entrevistadores –quienes les proveían la información más completa y sincera posible sobre cómo es la organización y qué se puede esperar de esta- los aspirantes cambiaron sus expectativas y sus formas de referirse al trabajo y a la organización acercándose mucho más a la cultura organizacional de AMCO.

Entre los aspectos modificados en sus representaciones se encontró la aceptación de la dificultad para combinar el trabajar con cuidar a los hijos, la extensión de las jornadas de trabajo como algo en ocasiones necesario e imposible de evitar, y el pensar la carrera

profesional como un asunto que se construye cuando se trabaja en distintas organizaciones y se tiene acceso a varias industrias, más que permanecer en una sola.

Lo anterior muestra particularmente la influencia del discurso organizacional en la construcción de las subjetividades de los aspirantes, y futuros trabajadores, a través del proceso de selección, dando cuenta que el conocimiento psicológico llevado a prácticas concretas como la selección no es neutral.

Un último ejemplo –por solo tomar algunos- es el de Alvén y Willmott (2002), que a través de sus reflexiones sobre control organizacional, explican cómo las medidas de gestión que se implementan en las organizaciones, influyen en la construcción de la identidad de los trabajadores, y retomando estudios empíricos al respecto, muestran que para lograr dicho control, las organizaciones, intencionalmente o no, terminan usando medidas para este propósito.

Al respecto de sus análisis, Alvén y Willmott (2002), encuentran dentro de las maneras de control organizacional la forma como el Otro define o implica al empleado, la actividad laboral como construcción a través de la explicitación de la manera apropiada de hacerla, la regulación de la pertenencia y la jerarquía, y lo que los autores llaman regulaciones de escena, refiriéndose al entramado social, organizacional y económico en el cual trabaja la persona. Los autores logran indicar la manera en que la gestión organizacional “con más o menos intencionalidad, efectivamente influye en la autoconstrucción, en términos de coherencia, jerarquía y compromiso” (p. 619).

Consideraciones finales

En este punto emergen algunas preguntas que vale el esfuerzo hacerlas con el ánimo de cuestionar y/o tal vez empezar a recorrer otros caminos: ¿cómo trabajar entonces desde la psicología organizacional y del trabajo, considerando que ninguna práctica es neutra, y que los conocimientos que en algún momento se asumieron como universales probablemente no lo son?, ¿cuál es la ruta a seguir para trabajar desde una perspectiva más atinada a las realidades organizacionales, particularmente latinoamericanas y locales, que ciertamente abarcan otras lógicas culturales y de relación con el mundo del trabajo?, ¿Quiénes estarían dispuestos a hacer psicología crítica en contextos organizacionales teniendo en cuenta que esta no se centra o no persigue el objetivo de la productividad, propósito clásico de la psicología organizacional y del trabajo moderna, y que aún hoy

en tiempos postmodernos persiste?. Así mismo resulta interesante preguntarse por ¿quiénes subsidiarían o subsidian este tipo de abordajes e intervenciones más allá del ámbito académico?, y también, ¿Cuál es entonces el lugar –o los lugares- de la psicología en el mundo del trabajo y de las organizaciones?, ¿será que la psicología debería renunciar al mundo del trabajo? Resulta entonces relevante repensarse la psicología tal como lo plantea Malvezzi (2000) al indicar que es necesario que la psicología, en particular la Psicología Organizacional y del trabajo, redireccione su agenda, para adaptarse y poder proveer explicaciones e intervenciones más pertinentes al momento actual. Si el mundo del trabajo y las organizaciones cambió, no puede pretenderse que la Psicología de las organizaciones y el trabajo, siga pensándose desde un marco de referencia que prácticamente ya no existe: el de la permanencia, el trabajo como empleo, y para toda la vida; la flexibilidad se volvió una premisa también para la disciplina, e implica definitivamente la reflexión. Tal vez la psicología crítica pueda proveer algunos referentes de gran interés para favorecer los cambios. “reformular su agenda de intereses, dirigiéndose hacia cuestiones que reflejen los mecanismos fundamentales que actúan en la sociedad... Todos estos mecanismos son señales que el trabajo está tomando una realidad más flexible” (Malvezzi, 2000, p. 13).

Lo anterior cuestiona al respecto de ¿qué tan pertinentes son los discursos de la psicología derivados de Norteamérica y de países europeos, para países en vía de desarrollo como gran parte de los latinoamericanos, entre ellos Colombia?; si estos nacen de otras formas de cultura y de distintas condiciones de vida, ¿cómo garantizar que lo que se aplica de otros países a países como Colombia es ciertamente pertinente?; ¿por qué se hacen pocos cuestionamientos al respecto de los modelos de ser humano, estilos de vida, y parámetros de normalidad propuestos por estos discursos?; ¿cómo los psicólogos que ejercen o se piensan la psicología desde los países en desarrollo finalmente dan por sentadas cuestiones que legitiman realidades que no necesariamente concuerdan con las realidades vividas en dichos países?; ¿por qué la tendencia de los países en vías de desarrollo a reproducir, más que a crear sus propias teorías, modelos, y metodologías?; ¿por qué solo tratar de estandarizar, o adaptar?.

Los anteriores cuestionamientos no implican o afirman que la psicología que ha venido aplicándose tenga que ser totalmente descartada, o que no ha aportado elementos valiosos, sino que al no ser revisada de fondo y no estar expuesta a cuestionamientos, no se garantiza –desde una perspectiva popperiana- que sea lo más pertinente posible, por lo que se convierte en

prioridad revisar lo *no dicho* de las teorías psicológicas hegemónicas, y/o emprender los estudios y reflexiones para crear otros discursos que partan de las necesidades y particularidades de las regiones del “sur global” (Pulido, 2007, p. 28).

Al no ser cuestionada, a través de la psicología convencional se legitiman premisas y acciones radicales y poco atinadas, surgen preguntas sobre cuáles entonces serán las rutas de trabajo para dichas disciplinas, considerando que es importante, así como reflexionar y establecer las críticas, proponer teorías, modelos, metodologías, y en general formas de intervenciones que partan y apliquen a necesidades concretas de regiones que hasta ahora han estado articuladas con discursos neocolonialistas que les ayuda a mantenerse en la línea de países en vías de desarrollo. La pregunta concreta es ¿hacia dónde apuntarle –particularmente desde la psicología del trabajo y las organizaciones- en las reflexiones e intervenciones, para incluir la crítica –al menos en términos de la reflexión científica- como un asunto de base?, ¿el camino debería estar relacionado con la búsqueda de cambios más allá de la crítica, que promuevan nuevas lógicas de trabajo y de entendimiento de este, en los contextos laborales latinoamericanos?, así mismo, ¿cómo lograr que cada vez la psicología pensada y hecha por psicólogos y psicólogas sobre las realidades latinoamericanas –y otros profesionales con quienes se compartan intereses comunes- tengan más participación e injerencia sobre el desarrollo de la disciplina mundial?, ¿cómo lograrlo?, ¿Cuáles serían los pasos hacia dichos propósitos?.

Considerando lo anterior, el estudio de la subjetividad resulta ser entonces, especialmente para la actualidad, una temática trascendental que debe ser abordada desde las disciplinas que quieran comprender al ser humano y el mundo de lo social en sus distintas dimensiones. Para dicho propósito es importante reconocer que es un tema complejo que abre caminos a otras maneras de pensar las disciplinas científicas, en particular la psicología, y que no puede abordarse desde lógicas universalistas que pueden oscurecer el sendero de su entendimiento.

El presente texto se considera un documento expositivo incipiente y provocador para invitar a seguir conociendo, reflexionando, y para algunos ya interviniendo desde estas otras lógicas para pensarse la psicología del Trabajo y las organizaciones. Se plantea como necesidad –o como camino- seguir trabajando desde las realidades concretas del contexto del sur, renunciando a la racionalidad instrumental y promover el uso de conocimiento científico más

que el conocimiento técnico, que al parecer ha sido característico del trabajo que se viene realizando en contextos organizacionales en países como Colombia (Rentería, 2004), cuando de intervenciones psicosociales se trata.

Se trata entonces, por lo pronto, de buscar espacios de encuentro, producción intelectual, debates y cuestionamientos, en el marco de la psicología que se piensa y se produce en América Latina, para lograr trascender a acciones las críticas que hace algunos años se vienen explorando.

Agradecimientos

al Dr. Hernán Camilo Pulido de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá por promover las reflexiones y favorecer mi acercamiento a la psicología crítica, y al Dr. Erico Rentería por sus gestiones en el marco del Doctorado en Psicología de la Universidad del Valle, así como por favorecer discusiones profundas en todos los temas relativos a la Psicología del trabajo.

Referencias

- Alvenson, M. & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: producing the appropriate individual. *Journal of management Studies*, 39(5), 619-644.
- Bauman, Z. (2005). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bergström, O. & Knights, D. (2006). Organizational discourse and subjectivity: Subjectification during processes of recruitment. *Human Relations*, 59(3), 351-377.
- Fernandez, J. & Aramburu-Zabala, L. (2000). Diferencias de género en los procesos de selección para formación para el empleo. Un estudio empírico. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 16(3), 329-340.
- Foucault, M. (2007). *La arqueología del saber*. (Garzón, A. C., Trad., 23ª ed.). México D.F., Buenos Aires, y Madrid: Siglo XXI Editores. (Original publicado en 1969)
- Fox, D. (2000). The critical psychology project: Transforming society and transforming psychology. In T. Sloan (Ed.), *Critical Psychology: Voices for change* (pp. 21-33). London: Macmillan.
- Goleman, D. (2000). *La inteligencia emocional*. Buenos Aires: Bergara.
- Gordo, A. (2002). El estado actual de la psicología crítica. *Athenea Digital*, 1, 1-9.
- Louw, J. (2002). Psychology, history, and society. *South African Journal Of Psychology*, 32(1), 1-8.
- Malvezzi, S. (1999). Psicología organizacional. Da administração científica à globalização: Uma história de desafios. Em C. Gomez, M. Melo, V. Franco & N. Dos Santos (Orgs.), *Interfaces da Psicologia* (Vol. II, pp. 313-326). Portugal: Universidade de Évora.
- Newton, T. (1998). Theorizing subjectivity in organizations: The failure of Foucauldian Studies?. *Organization Studies*, 19(3), 415-447.
- Parker, I. & Burman, E. (2008). Critical psychology: Four theses and seven misconceptions. *Hellenic journal of psychology*, 5, 99-115.
- Popper, K. (1978). La lógica de las ciencias sociales. In K. Popper, T. Adorno, R. Dahrendorf, & J. Habermas, *La lógica de las ciencias sociales* (pp. 9-27). México D.F.: Editorial Grijalbo.
- Prilleltensky, I. & Austin, S. (2001). Diverse origins, common aims: The challenge of critical psychology. *Radical psychology*, 2(2). Acceso en 2 de noviembre, 2010, en <http://www.radicalpsychology.org/vol2-2/austin-prilleltensky.html>
- Pulido, C. (2004). En búsqueda de una psicología crítica en los ámbitos laborales. *Universitas psicológica*, 3(2), 213-222.
- Pulido, C. (2007). Produciendo trabajadores modernos: Conocimiento Psicológico y el mundo del trabajo en el sur. *Universitas Psychologica*, 6(1), 27-37.
- Pulido, C. (2008). Condiciones flexibles de trabajo y conocimiento psicológico: El caso del servicio tradicional de transporte de pasajeros en Bogotá, Colombia. *Revista Iberoamericana Psicología: Ciencia y tecnología*, 1, 9-18.
- Pulido, C. & Walkerdine, V. (2006). Psicología en el mundo del trabajo, y la subjetividad: Valerie Walkerdine en conversación con Hernán C. Pulido-Martínez. *Universitas Psychologica*, 6(1), 185-194.
- Real Academia de la lengua [RAE]. (2010). *Diccionario de la lengua española* (22ª ed.). Acceso en 13 de febrero, 2010, en http://buscon.rae.es/drae/SrvltGUIBusUsual?TIPO_HTML=2&TIPO_BUS=3&LEMA=neocolonialismo.
- Rentería, E. (2004). De las intervenciones grupales a las intervenciones sociales. Un ensayo sobre el uso del conocimiento científico en el caso de las intervenciones profesionales. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 37-49.
- Rentería, E. (2008). Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: implicaciones para la construcción de la identidad o del sujeto. *Informes Psicológicos*, 10, 65-80.
- Wittke, T. (2005). La empresa: nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo. In L. Schvarstein & L. Leopold (Ed.), *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario* (pp. 147-164). Buenos Aires: Paidós.

Recibido em: 08/10/2012

Aceite em: 16/01/2013

Verónica Andrade Jaramillo es Psicóloga, Doctoranda en Psicología con énfasis en Psicología del trabajo y las organizaciones y Magister en Psicología de las organizaciones y el trabajo, Universidad del Valle, Cali, Colombia. Docente, investigadora y consultora en la Pontificia Universidad Javeriana Cali, Colombia. Endereço: Calle 18 No. 118-250 Av. Cañasgordas, Cali, Colombia. Email: veronaja@hotmail.com

Como citar:

Andrade, V. (2013). Creando subjetividades laborales. Implicaciones del discurso psicológico en el mundo del trabajo y las organizaciones. *Psicología & Sociedade*, 25(1), 185-192.