



Revista Electrónica de Psicología Iztacala



Universidad Nacional Autónoma de México

Vol. 22 No. 3

Septiembre de 2019

REFLEXIONES SOBRE LA PRODUCCIÓN DE LAS
SUBJETIVIDADES LABORALES EN LOS
DISCURSOS DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO¹Néstor Raúl Porras Velásquez² y Laura Camila Parra D'aleman³Universidad Nacional de Colombia
Colombia

RESUMEN

El objetivo de este artículo de reflexión es presentar tres aspectos básicos sobre la relación dinámica y dialéctica entre el trabajo como actividad exclusivamente humana y su papel fundamental en la producción-configuración de la subjetividad laboral en el contexto de las prácticas de gestión humana apoyadas en los discursos de la psicología del trabajo y de las organizaciones. Después de hacer una revisión documental suficientemente amplia, se pudo establecer la relación entre las formas actuales de organización del trabajo y la producción de las subjetividades laborales contemporáneas en el mundo del trabajo asalariado o por cuenta propia (autoempleo). La reflexión parte del análisis histórico, cultural y crítico de las transformaciones acaecidas en los escenarios laborales desde una perspectiva psicosocial.

Palabras clave: Psicología del trabajo, subjetividad laboral, perspectiva psicosocial y prácticas de gestión humana.

¹ Artículo de reflexión producto de la línea de investigación sobre las relaciones entre la psicología del trabajo, la salud mental y las subjetividades laborales.

² Psicólogo de la Universidad Nacional de Colombia. Actualmente docente e investigador de la facultad de psicología de la fundación universitaria los Libertadores. Sede Bogotá. Director científico del grupo imaginario de Bogotá. Presidente de la asociación libre de Colombia. Analista practicante. Correos de contacto: nporrasv@libertadores.edu.co
n.porras.69@hotmail.com

³ Psicóloga de la fundación universitaria los Libertadores. Bogotá-Colombia.
Correo de contacto camilaparradalemadaleman@gmail.com

REFLECTIONS ON THE PRODUCTION OF LABOR SUBJECTIVITIES IN THE DISCOURSES OF WORK PSYCHOLOGY

ABSTRACT

The objective of this article of reflection is to present three basic aspects on the dynamic and dialectical relationship between work as an exclusively human activity and its fundamental role in the production-configuration of labor subjectivity in the context of human management practices supported by the discourses of the psychology of work and organizations. After making a sufficiently extensive documentary review, it was possible to establish the relationship between the current forms of work organization and the production of contemporary labor subjectivities in the world of salaried work or self-employment (self-employment). The reflection starts from the historical, cultural and critical analysis of the transformations that have occurred in the work scenarios from a psychosocial perspective.

Keywords: Work psychology, work subjectivity, psychosocial perspective and human management practices

*“La subjetividad como horizonte de sentido de la psicología del trabajo”
Néstor Raúl Porras Velásquez*

En la actualidad, para la mayoría de los psicólogos y psicólogas dedicados a la investigación e intervención organizacional resultan evidentes tanto los cambios en la organización del trabajo (las nuevas condiciones de trabajo/empleo contemporáneos) como algunos de sus efectos en la subjetividad de los trabajadores asalariados o no. Ahora bien, en el contexto de la globalización de los mercados y la política neoliberal de una economía capitalista surge el interrogante por los efectos del discurso y las prácticas de la psicología del trabajo y de las organizaciones en los procesos de subjetivación que surgen como producto de las nuevas formas de organización y distribución del trabajo-empleo en las sociedades contemporáneas. En pocas palabras, lo que nos propones en este artículo es presentar parte de la reflexión que hemos venido elaborando sobre la subjetividad como horizonte de sentido de la psicología del trabajo y sus implicaciones en las prácticas de gestión humana.

De otro lado, es claro que el valor social del trabajo ha cambiado a lo largo de la historia de la humanidad. En este sentido, el trabajo como actividad humana, se ha convertido en un factor muy importante en la configuración de la identidad personal y social. Dicha actividad incide y determina en alto grado no solo nuestra forma de hacer las cosas sino en nuestra forma de ser, entender y enfrentar el mundo. Por esta razón, la mayoría de las personas dan por sentado, hoy día, que todo trabajo debe ser útil y que todo trabajo es deseable. Sin embargo, no podemos olvidar que “los cambios producidos en el mercado laboral por la mundialización de la economía y la revolución tecnológica han generado, irremediabilmente, un impacto en los sujetos” (Filippi y Diamant, 2010, p.13). Dicho impacto se puede apreciar tanto en el significado atribuido al trabajo como en el valor que le asignan los sujetos a esa actividad, en función del espacio vital que ocupa en cada grupo social y laboral. En consecuencia, el trabajo, como factor de realización personal y espacio de placer o causa de alienación y enfermedad, sigue siendo un aspecto básico y estructurante de la vida de los sujetos y un valor en sí mismo alrededor del cual se articulan otros valores sociales.

En el mismo sentido, Foladori (2008), plantea que: “entre el trabajo y aquel que trabaja hay una relación compleja de intercambio y de apuntalamiento. Por un lado, el trabajo como acto objetivo transforma el medio; a su vez el objeto producido ayuda a construir la personalidad del trabajador” (p.79). Por esta razón se puede afirmar que el trabajo produce al sujeto. ¿Qué tipo de sujeto y subjetividades produce el trabajo asalariado? Esta es, a mi manera de ver las cosas, una pregunta fundamental e importante que debe orientar la investigación en psicología del trabajo.

Ahora bien, si el trabajo se realiza siempre en un espacio diseñado organizacional e institucionalmente, es decir, regulado y reglamentado para producir ganancias, entonces la organización misma del trabajo produce condiciones que no siempre favorecen el trabajo en sí, y menos la salud mental del trabajador. En consecuencia, es posible afirmar que las organizaciones difícilmente tienen en cuenta la subjetividad del trabajador en sus planes estratégicos.

De otra parte, es importante señalar también que para la mayoría de personas, actualmente, es difícil ingresar al mercado laboral (entendido como sistema de intercambio de mercancías) pues las condiciones de exigencia son cada día más elevadas. Indudablemente para una persona diagnosticada con trastorno psicótico (enfermedad, alteración o discapacidad mental) las posibilidades reales de incorporarse a dicho mercado laboral disminuyen notoriamente ya que se ve afectada –disminuida--considerablemente su capacidad de relacionarse de manera socialmente aceptable, de ordenar y controlar coherentemente sus pensamientos y emociones, entre otros aspectos; haciendo imposible el intercambio (compra y venta de mano de obra calificada o no, barata y altamente productiva).

En este contexto, es pertinente preguntar a la psicología del trabajo por conceptos como: trabajo, empleo, desempleo, mercado laboral, inserción social y salud mental, pues si no se hace la respectiva conceptualización podemos caer en errores como el de creer que la persona que trabaja goza de buena salud mental y quien no trabaja está enfermo. Como si las condiciones laborales no afectaran negativamente la salud mental y el bienestar psicológico de los trabajadores.

Sin embargo, no se puede desconocer que la historia de la psicología como disciplina y profesión refleja y condensa la dinámica interna en las ciencias humanas y sociales (emergencia, consolidación y declive de los paradigmas, líneas de atención teórica, metodológica e ideológica, etc.) y también la del mundo externo (transformaciones económicas, socioculturales, jurídico políticas, tecnológicas, etc.) en que se desenvuelven.

Por las ideas anteriormente expuestas, se presenta a continuación una breve descripción de los hechos, acontecimientos, controversias y debates que han marcado la historia de la psicología del trabajo en el contexto del capitalismo industrial.

Psicología y Trabajo

Las posibles relaciones entre la psicología como campo de estudio de los procesos psicológicos y el trabajo como actividad exclusivamente humana ha sido

abordada anteriormente por Porras Velásquez (2012; 2013; 2014, 2015 y 2016), para este autor, la comprensión de esas relaciones es un insumo fundamental para los psicólogos del trabajo y las organizaciones, debido a que la respuesta sobre cuáles son las posibles relaciones entre la psicología y el trabajo condicionan entre otras cosas su intervención profesional en los espacios productivos. Sin embargo, no es fácil dar una respuesta que satisfaga plenamente a todos sin tomar en cuenta el contexto histórico y social, ya que el trabajo no siempre ha significado ni significa lo mismo para todos los grupos humanos. Además, es importante recordar que el trabajo, como categoría de análisis psicosocial, aporta herramientas teóricas y metodológicas a la psicología de las organizaciones por cuanto el trabajo como vínculo social implica rastrear las implicaciones sociales, económicas y culturales de los sistemas productivos y de las formas de organización de las relaciones laborales.

Desde una perspectiva psicosocial Ignacio Martín-Baró (1989), sostiene que el trabajo se constituye en “la actividad humana primordial y el marco de referencia crucial que define el sentido de la existencia de los seres humanos” (p.183). En consecuencia, el trabajo como actividad social y humana se convierte así “el principal contexto moldeador de los seres humanos, la principal raíz de su ser y su quehacer” (p.183). De acuerdo con este autor es fundamental que el psicólogo social al examinar las formas específicas de interacción humana, tenga muy presente que el sentido de las interacciones entre las personas está condicionado desde su misma base por el contexto laboral. Por esta razón Martín-Baró (1989) señala que: “cuando se deja de lado el contexto laboral, la interacción humana queda abstraída de sus raíces inmediatas y privadas del sello cotidiano que le da su forma social concreta” (p.183).

Para Blanch (1996), el término trabajo, es un significante estático e invariable que, sin embargo, remite a una pluralidad de significados dinámicos y variables que se refieren en forma amplia a dos situaciones. En primer lugar, a un tipo específico de actividad humana, desarrollada en determinados contextos socioeconómicos. En segundo lugar, a las construcciones socioculturales del sentido y del valor de dicha experiencia. En síntesis, para Blanch (1996) el trabajo consiste en: “una

actividad humana en la que se hace una inversión consciente e intencional (retribuida o no, con o sin cláusulas contractuales) de una determinada cantidad de esfuerzo (individual o colectivo) en orden a la producción de bienes, elaboración de productos o realización de servicios con lo que se satisfacer algún tipo de necesidades humanas” (p. 87).

El trabajo, en el contexto de una sociedad asalariada, de acuerdo con la propuesta de Bauman (2000), es “el estado normal de los seres humanos, no trabajar es anormal” (p.17). Además, para este autor, en dicho contexto sociocultural, trabajar es considerado como un valor en sí mismo, una actividad noble y jerarquizadora. Como se puede apreciar, el modelo de producción capitalista genera también un discurso de lo que es normal. Es decir, de la normalidad y de la normalización de los comportamientos, pensamientos y sentimientos que configuran el ser de los humanos en los espacios sociales, particularmente en las fábricas.

Desde el punto de vista psicoanalítico, la actividad laboral, según Plut (2002), supone considerar: “el valor del trabajo en la economía psíquica, la importancia de la actividad en su relación con la naturaleza, los objetos, etc., y su función en las relaciones intersubjetivas” (p 124). Desde esta perspectiva, el sujeto encuentra en el trabajo, no solo la realización y satisfacción de sus deseos, sino que se juega su ser sujeto frente a otros. Posibilitando o no, dicha actividad, un lugar de reconocimiento imaginario, donde los otros son como un espejo que devuelven la imagen total a un sujeto escindido.

El trabajo es considerado también como el conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social. (Peiró, 1989 citado por Blanch, 1996, p.87). Como se puede apreciar, hasta este momento, en la realización de esta actividad las personas encuentran algunos referentes para construir sus identidades y sus posiciones subjetivas frente a los otros en el mundo del trabajo.

El trabajo, para Antunes (2005), tiene una doble condición, pues este oscila entre dos polos que se definen recíprocamente entre sí, de tal forma que:

En el proceso de trabajo se crea y a la vez subordina, emancipa y aliena, humaniza y degrada, libera y esclaviza, convierte el estudio del trabajo en una cuestión crucial de nuestro mundo, de nuestras vidas en este conturbado siglo XXI (p. 24).

Por esta razón, se puede afirmar que el trabajo como actividad exclusivamente humana puede de ser a la vez fuente de realización personal, un potencial emancipador psicosocial como también causa de malestar, alienación y sufrimiento subjetivo.

De acuerdo con la propuesta integral de Blanch (2003), el trabajo es toda aplicación humana de conocimientos, habilidades y energías por parte de individuos, grupos y organizaciones; es de carácter de modo consciente, intencional, sistemático y sostenido y, autónomo o heterónimo; requiere con esfuerzo, tiempo y compromiso; se da en un marco técnico, económico, jurídico, político y sociocultural; mediante materiales, técnicas e instrumentos de información sobre objetos, personas u organizaciones y conocimientos, para obtener bienes, elaborar productos o prestar servicios que son escasos, deseables y valiosos; busca y generar riqueza, utilidad y sentido, y así satisfacer necesidades, recibir recompensas o compensaciones y alcanzar objetivos de carácter biológico, económico y psicosocial (Blanch, 2003).

Para Peiró, Prieto y Roe (1996a) el trabajo es un fenómeno complejo y multifacético que han sido abordados desde ámbitos disciplinarios tan diversos como la economía, el derecho, la historia, la antropología, la cultura, la biomecánica, la fisiología, la medicina, la economía, la psicología, entre otras disciplinas científicas. Sin embargo, reconocen las contribuciones principalmente de la psicología en la comprensión y explicación, cada vez más rigurosa, de dicho fenómeno. Destacando sobre todo los aportes para la intervención profesional en las diferentes facetas de la realidad laboral.

Es claro entonces que una aproximación desde la psicología social del trabajo nos permite considerar el trabajo como un fenómeno cuyo estudio no se agota en el

análisis de la actividad realizada por una persona en un determinado ambiente. Se trataría, también, según los autores antes reseñados, de una realidad social producto de la interacción de la actividad humana en sociedad. Su significado se amplía y se hace más complejo en el marco de la cultura y de la sociedad en la que se produce, aunque se plasme concretamente en dichos ámbitos; influye y condiciona la vida humana y las conductas de las personas que constituyen esa sociedad, y de los grupos sociales y colectivos que la conforman.

Así pues, los aspectos del trabajo relevantes para la psicología desde un enfoque social del trabajo no se limitarían al análisis de la interacción y al estudio las actividades individuales o colectivas. Tampoco se referirían únicamente el significado socialmente compartido que se atribuye a esa realidad en una determinada cultura y en una determinada época. Por el contrario, abarcaría un buen número de fenómenos complejos relacionados con la realidad laboral. De esta manera, el desempleo, la jubilación o la relación entre el ámbito laboral y otros ámbitos de la vida humana (tiempo libre, familia, etc.) son fenómenos relevantes para una psicología del trabajo desde una perspectiva social (Peiró, Prieto y Roe, 1996b).

En otras palabras, resulta incuestionable el papel destacado del trabajo, en las sociedades contemporáneas, ya que juega un rol fundamental como elemento de integración social de los individuos a una estructura grupal. Por esto, no es de extrañar que esa actividad aparezca, con frecuencia, estrechamente relacionado con las ideologías, las religiones y diferentes visiones del mundo. Todo lo anterior, pone manifiesto que el análisis de este fenómeno, no puede restringirse ni a su consideración como conducta individual (que analizan los procesos psicológicos o biológicos que lo hacen posible) ni a la consideración macroscópica que lo contempla como fenómeno económico, político o social. Existe una zona en la que la intersección entre lo social y lo individual se articulan y que en este caso es el trabajo. A partir de lo expuesto hasta este momento, como psicólogos comprometidos con las realidades actuales del mundo del trabajo, tenemos que reconocer entre otras cosas que las personas adquieren su conocimiento acerca del trabajo a partir de sus experiencias laborales, pero también a partir de las

informaciones y modelos culturales que reciben de la sociedad por medio de la educación y la comunicación social.

A pesar de las transformaciones en el entorno socio-económico y en el mercado laboral, y que son relevantes para la actividad laboral, de lo que no cabe duda es que el trabajo sigue ocupando hoy en día un papel fundamental en la vida personal y en la estructuración psicosocial de las personas. Además, se debe tener presente que el trabajo constituye la principal fuente de ingresos económicos para la mayor parte las personas, con lo que se convierte en un medio para generar recursos indispensables, en la mayoría de los casos, para la supervivencia y el bienestar. Estas son las razones por las que los psicólogos consideran actualmente el trabajo como fenómeno social y como actividad humana digna de ser estudiada en profundidad y con la rigurosidad metodológica que caracteriza nuestra disciplina científica.

Drenth (1991) distingue dos aproximaciones complementarias al concepto de trabajo: la teórica y la empírica. La aproximación conceptual hace referencia al esfuerzo teórico de algunos autores para delimitar el concepto, mientras que la aproximación empírica se basan los resultados de la investigación sobre las descripciones de lo que la gente entiende por “trabajo”, y las representaciones mentales de este fenómeno. Ambas aproximaciones están mutuamente relacionadas, puesto que la definición del trabajo se plantea en función de lo que se entiende por el mismo. Otros autores destacan, además, de los componentes psicosociales del constructo, su carácter eminentemente humano, social, complejo, dinámico, cambiante, reflexivo, consciente, propositivo, estratégico, instrumental y moral.

El trabajo de acuerdo con Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004), puede ser entendido como una de las siguientes cuatro opciones: a) el trabajo como actividad, referido a los aspectos conductuales del hecho de trabajar; b) el trabajo como situación o contexto, relacionado con los aspectos físico-ambientales del trabajo; c) el trabajo como significado, relativo los aspectos subjetivos del trabajo; d) el trabajo como fenómeno social, referido a los aspectos sociales del trabajo que son interiorizados por las personas. (p. 13). Resulta evidente que, al

asumir, cualquiera de estas cuatro opciones el investigador del comportamiento humano en los contextos laborales, encontrara realidades sociales muy diferentes que marcaran decisivamente sus modos de intervención psicolaborales.

Desde otra perspectiva, el trabajo puede ser entendido como realización personal, es decir, como el grado de satisfacción obtenido y logrado por aquella tarea realizada, trasciende lo individual e implica al grupo de pertenencia por lo que la familia se encuentra involucrada a través de la persona que trabaja. En consecuencia, según Foladori (2008), la satisfacción-placer (así como la insatisfacción-sufrimiento o dolor psíquico) se “transmite” a otras personas del entorno como una manera ser y de vivir el trabajo, de sentirse alguien, de tener la convicción de que eso que se hace, se lo hace bien (p.86). Finalmente, otros autores destacan además de los componentes psicosociales del constructo, su carácter eminentemente humano, cultural, complejo, dinámico, cambiante, reflexivo, consciente, propositivo, estratégico, instrumental y moral.

A manera de síntesis, y para los propósitos de este documento, se concibe el trabajo como el acto de transformación que el ser humano realiza sobre su entorno para crear objetos de utilidad social. Es decir, el trabajo debe ser valorado por los miembros del grupo sociocultural, para que se convierta en un bien o servicio de valoración del agente de dicha transformación. En este sentido, se puede decir que de algún modo el objeto producido representa al sujeto de la producción. Puesto que el trabajo como acto de objetivación del esfuerzo físico y mental (pensamiento e imaginación) del ser humano es también un producto de su propio trabajo.

Implicaciones de las prácticas de gestión humana

Para Calderón, Naranjo y Álvarez (2010), la gestión humana moderna trasciende los procesos propios de la administración de personal y se ha transformado en:

“una función encargada del gobierno de las personas, la organización del trabajo, el manejo de las relaciones laborales, la gestión de las prácticas de recursos humanos y la comprensión de los mercados laborales, que apuntan de manera holística a cumplir los objetivos organizacionales

mediante el apoyo a las estrategias empresariales y al desarrollo de las personas” (p.17).

Por esta razón, algunos profesionales consideran que la gestión humana atiende simultáneamente dos frentes: lo administrativo y lo humano. Esta combinación de factores hace posible que el área se convierta tanto en socio estratégico de la gerencia como portavoz de las inquietudes sobre el desarrollo profesional integral de los trabajadores-empleados.

De otro lado, los procesos de la gestión humana están siempre vinculados, pero no necesariamente alineados, con los otros procesos de la empresa. Sin embargo, no podemos olvidar que históricamente, la gestión humana se ha enfocado principalmente en actividades propias de las llamadas tradicionalmente “prácticas de administración de personal”, particularmente hablamos de procesos tales como: reclutamiento, selección, contratación, inducción, entrenamiento o capacitación, remuneración, evaluación del desempeño y desvinculación o retiro. Estas actividades, consumían y aun lo siguen haciendo, la mayor parte del tiempo y energía de los colaboradores del área cuya preocupación principal estaba más centrada en mejorar las técnicas psicológicas y administrativas para la realización de estos procesos que en la finalidad, propósito, misión u objetivo estratégico como área de apoyo de la gestión empresarial. En pocas palabras, estas prácticas de gestión humana corresponden a las denominadas prácticas funciones, que son las funciones tradicionales de la administración de personal. También existen las prácticas de gestión humana denominadas como prácticas emergentes, que corresponden a los nuevos roles asignados y asumidos por la gerencia y dirección de recursos humanos en las organizaciones de avanzada (Porras Velásquez, 2017; 2017a).

En los hallazgos de Calderón, Naranjo y Álvarez (2010), se ha evidenciado que la gestión humana “ha trascendido de una visión netamente operativa, encargada de los aspectos de administración de personal, que aunque se siguen desarrollando en la actualidad y continúan siendo importantes, no son su objeto central” (p.23). Sin embargo, en la mayoría de las empresas colombianas las áreas o departamentos de gestión humana siguen realizando las funciones tradicionales

que tienen sus fuentes en el modelo de gestión empresarial denominando taylorismo.

Es claro que si algo ha cambiado en las prácticas de gestión humana son las técnicas de selección, capacitación, medición y evaluación. A pesar de la sofisticación y apoyo tecnológico, la aplicación o uso de estas técnicas de gestión humana no resuelven el problema fundamental de la conceptualización sobre el ser humano y finalidad del trabajo como actividad estructuradora del orden social, simbólico y psicológico (Porrás Velásquez, 2011; 2011a).

En síntesis, las prácticas de gestión humana producen efectos y constituyen las subjetividades laborales al configurar los modos de ser y estar en el trabajo. Afectan lo que somos, lo que queremos ser y lo que podemos ser. La identidad personal está fuertemente influenciada por las relaciones que establecemos con el mundo del trabajo.

Los sentidos atribuidos al trabajo

La pregunta por el sentido del trabajo, cobró toda su importancia a partir de las transformaciones generadas por el capitalismo industrial, donde el trabajo asalariado y fabril adquiere una fuerza renovada en la sociedad post industrial, a partir de las nuevas formas de organización de la producción y de los cambios generados en las relaciones laborales. Por esta razón, Salanova, García y Peiró, (1996) no dudan en señalar que el estudio del significado del trabajo y los valores laborales son un tema de interés que, en las últimas décadas, ha generado un gran volumen de investigación psicosocial. Además, que el énfasis en su estudio se centra, fundamentalmente, en analizar las estimaciones que los trabajadores hacen del trabajo. No obstante, también se ha abordado este constructo desde otros ámbitos como el del no-trabajo, el desempleo o el tiempo libre. Para estos autores, “las razones que apuntan a la necesidad de explorar el significado del trabajo están bien justificadas fundamentalmente por su impacto sobre las conductas individuales y sociales” (p. 35).

Para Peralta (2009) es evidente que los trabajadores, como sujetos sociales, construyen sus sentidos de vida a partir de la relación entre lo que se da

objetivamente (lo que se experimenta como realidad exterior) y los significados subjetivos (lo que se experimenta como algo inferior a la conciencia del individuo). En el mismo sentido, Bauman (2000) propone que el significado del trabajo se debe buscar rastreando la ética del trabajo. Para este autor, la ética del trabajo, en pocas palabras, es una norma de vida, con dos premisas explícitas y dos presupuestos tácitos:

La primera premisa dice que, si se quiere conseguir lo necesario para vivir y ser feliz, hay que hacer algo que los demás consideren valioso y digno de un pago. Nada es gratis: se trata siempre de un “doy algo para que medes”, es preciso dar primero para recibir después. La segunda premisa afirma que está mal, que es necio y moralmente dañino, conformarse con lo ya conseguido y quedarse con menos en lugar de buscar más; que es absurdo e irracional dejar de esforzarse después de haber alcanzado la satisfacción; que no es decoroso descansar, salvo para reunir fuerzas y seguir trabajando (Bauman, 2000, p.25).

Como se puede apreciar, en este contexto normativo trabajar, trabajar y trabajar es el principio regulador del comportamiento de los sujetos individuales y colectivos. Convirtiéndose de esta manera en el ideal social de la realización humana. Este tipo de comportamiento y pensamiento se enmarcan más en lo obsesivo y tal vez en lo compulsivo. Sin embargo, en las sociedades de asalariados son muy bien vistas y valoradas. Por lo tanto, “trabajar como locos y quizá trabajar hasta morir” concuerdan perfectamente con la idea de que trabajar es bueno y no hacerlo es malo. Ahora bien, el mandato moral (superyoico) de trabajar ante todo, implica claramente, en el modelo de producción capitalista, que la mayoría de la gente tiene una capacidad de trabajo (mercancía) que vender y que puede ganarse la vida ofreciéndola para obtener a cambio lo que merece. En consecuencia, todo lo que la gente posee es una recompensa por su trabajo anterior y por estar dispuesta a seguir trabajando (Bauman, 2000).

Blanch (2007) partiendo del supuesto de que el trabajo constituye una categoría central de la experiencia humana personal y social, y que es una actividad que trasciende el estricto ámbito de la economía, propone un modelo para identificar el significado, o mejor dicho, los significados del trabajo a través de un constructo

multidimensional integrado por los siguientes tres ejes semánticos principales: a) centralidad del trabajo (importancia y valoración de trabajar como rol vital); b) normas sociales sobre el trabajar (vinculadas al desempeño del rol laboral) y por último, c) resultados valorados del trabajar y metas laborales preferidas.

De otro lado, si se entiende el trabajo como un espacio de producción de sentido, en la relación del trabajador con el mundo que habita. Es necesario y pertinente abordar la realidad laboral desde la perspectiva de la subjetividad en general, y la producción de la subjetividad o subjetividades laborales, en particular, para lograr una comprensión cabal de lo dicho hasta este momento.

Desde una perspectiva de orden sociológica la subjetividad puede ser definida como “un proceso de producción de significados que puede analizarse en el nivel individual o social” (Bourdieu, 1991, p. 98). Por su parte, De la Garza (1998) define la subjetividad como “el proceso de dar sentido a las propias prácticas que no se agotan en el significado de la práctica misma como resultado, porque el existe dos veces, uno como resultado y otro en la subjetividad del autor” (p.24). Por lo tanto, es necesario entenderla subjetividad como un proceso dinámico antes que estático, que es contingencial y relativamente cohesionado y coherente. En pocas palabras, no tendría cabida hablar del contenido abstracto de la subjetividad sino de la subjetividad como proceso de dar sentido para determinadas situaciones psicosociales y culturales

Para González-Rey (2002) la categoría subjetividad, desde una perspectiva histórica-cultural, se refiere a “la organización de los procesos de sentido y significado que aparecen y se organizan de diferentes formas y en diferentes niveles en el sujeto y en la personalidad así como en los diferentes espacios en que el sujeto actúa” (p. 7). Según este autor, el sentido subjetivo es la forma en que un sujeto vive su experiencia. Por esta razón, la configuración subjetiva es un proceso auto organizado de la acción realizada o por realizar.

En cuanto al sentido del trabajo, Orejuela y Ramírez (2011) señalan que el proceso de subjetivación en el campo particular del trabajo es “una actividad social cargada de sentido, con fines prácticos y funciones psicológicas, en el cual el trabajo es incorporado como símbolo cultural y socio-históricamente situado”

(p.129). En consecuencia, cuando se analiza la relación trabajo-subjetividad es necesario entender que el trabajo es causa y efecto subjetivo, ya que esta actividad humana a la vez que es determinante de la subjetividad individual, es subjetivado por los mismos como actividad social.

Para Rentería, Sánchez, Restrepo, y Riascos (2007), los sentidos son entendidos desde la perspectiva discursiva del proceso de elaboración que realiza el individuo en el acto comunicativo, en la interacción con un otro y en ejercicio de las prácticas discursivas. la práctica discursiva, el discurso en uso. De tal forma, que los sentidos les permitan a las personas tomar posición y dar direccionamientos a su vida, dado que constituyen los marcos de referencia y perspectivas bajo los cuales los individuos asumen papeles y comportamientos, según los repertorios que haya adquirido y articulado el individuo en el transcurso de su vida y en el transcurso de procesos de socialización. Por esta razón, se considera importante promover la reflexión, y ampliar la mirada que se tiene del individuo que trabaja en términos de la significación de la relación personas-trabajo. En pocas palabras, se puede afirmar de acuerdo con De la Garza que la subjetividad se convierte en “el aparato de dar sentido” a la acción del sujeto (2001, p.15).

En síntesis, y para los propósitos de este documento se asume la subjetividad como proceso y producto, y no solamente como resultado predeterminado de antemano por la estructura social. Por lo tanto, reconocemos en este texto, a partir de la propuesta de Orejuela y Ramírez (2011) que la subjetividad como “la forma particular en que un ser humano como sujeto (a la vez individual y social), percibe, interpreta, comprende y significa la realidad en su conjunto, incluido el mismo, y en consistencia con contexto histórico-social y cultural” (p. 130).

El concepto de subjetividades laborales

Es claro que el tema de la subjetividad ha llamado la atención de filósofos y científicos de las ciencias sociales y humanas durante mucho tiempo. Los debates se inician desde la modernidad y aún continúan. No hay en la actualidad consenso sobre dicho concepto, ya que en algunos casos se hace equivalente a personalidad, identidad, singularidad o individualidad.

Para comenzar una definición tentativa del concepto de subjetividad laboral nos lleva a reconocerla como la manera particular como cada individuo percibe, se representa, interpreta y valora la experiencia laboral y todos sus factores asociados, y que como conjunto de símbolos orientan y animan nuestra experiencia y comportamiento laboral.

De esta forma, es necesario reconocer la importancia del trabajo en la vida psíquica de las personas se pone de manifiesto también en el hecho de que el trabajo al ser una realidad histórica-social, es también una realidad “subjetiva”, y cumple una serie de funciones psicosociales. (Salanova, García y Peiró, 1996, p. 35). Por lo tanto, se puede afirmar que la subjetividad en el trabajo puede ser estudiada desde diferentes perspectivas de acuerdo con la literatura científica existente en la actualidad. En términos generales, los estudios sobre las subjetividades laborales se pueden agrupar en dos grandes categorías: los sentidos que las personas atribuyen al trabajo y la identidad personal y profesional que los empleados configuran en las relaciones laborales que establecen en dichos escenarios (Rentería, Sánchez, Restrepo, y Riascos, 2007).

Gigli (2012) defiende la tesis de que el trabajo continúa siendo un factor central en la construcción de la subjetividad. Por lo tanto, es necesario recuperar las características afirmativas del trabajo; las que permiten concebirlo como una actividad verdaderamente propia del ser humano, que lo enaltece y dignifica, que organiza la vida individual y colectiva. Por todo ello, se hace necesario estimular y promover su valor y significado social.

Ahora bien, si el trabajo representa siempre un desafío, y por ende implica el hecho de asumir variados riesgos que deben enfrentarse de manera decidida, para estar en condiciones de superarlos y de este modo sentirse útil ganando confianza en uno mismo. En este sentido, el trabajo contribuye sustancialmente a la conformación de la subjetividad, es central en la formación de la subjetividad. A partir de la ejecución cotidiana de las tareas, de la puesta en acto de sus mejores capacidades manuales e intelectuales, y de la pertenencia a un grupo de trabajo, el individuo logra conformar una estructura fuerte asentada sobre bases sólidas. Esto se logra a partir del relato individual que cada uno llega a hacer recogiendo

su experiencia y su vida laboral. De este modo el hombre se identifica con ese relato, lo hace suyo, en tanto expresa su propia biografía laboral.

El aspecto subjetivo del trabajo implica la movilización más o menos intensa de conocimientos, pero también de valores, de sentimientos, de normas estéticas, lo que quiere decir que los trabajadores nunca actúan como una máquina racional cuando se trata de poner en relación los medios y las finalidades del trabajo. Este proceso de conexión de medios y fines puede llamarse subjetivación. La subjetivación “se refiere a las formas de pensar, sentir y actuar respecto a sí mismo y a los demás en el ámbito laboral, de acuerdo al paradigma imperante” (Blanch y Cantera, 2009, p. 34). En pocas palabras, se puede afirmar que la subjetividad está relacionada con el discurso, pero no se reduce al mismo, los discursos expresan significados y posiciones subjetivas, pero no agotan el espectro de posibilidades de las subjetividades contemporáneas.

Conclusiones

Las relaciones laborales modernas son productivas y productoras no solo de objetos (bienes y servicios en forma de mercancías) sino de sujetos y subjetividades. En consecuencia, no podemos eludir como profesionales e investigadores de la psicología del trabajo, la responsabilidad ética por los efectos producidos por de los discursos y prácticas que empleamos en la actualidad. Sobre todo cuando la disciplina se convierte en muchos casos en un dispositivo de control socio-laboral del discurso enmascarado para ocultar o disfrazar las desigualdades entre pobres y adinerados, en el contexto de las relaciones de producción y explotación capitalista.

Las personas construyen diferentes significados del trabajo como una forma de interpretar sus experiencias laborales. De esta manera, el significado de trabajo, no sería sino la interpretación que cada persona hace de sus experiencias de trabajo. Sin embargo, el significado de trabajo también puede considerarse como una representación social. Se trata de una realidad socialmente construida, reproducida por los individuos, con una cierta autonomía respecto a las normas sociales e infraestructura cultural propia de la época y país, y que además se ve

influida por las condiciones históricas que le han ido moldeando y creando un este sentido. En consecuencia, el trabajo es un productor y acondicionador de subjetividad (Matrajt, 2002).

En última instancia, La subjetividad laboral debe ser entendida tanto como proceso y producto, y no solamente como resultado predeterminado de antemano por la estructura y la posición social. En pocas palabras, la subjetividad laboral hace referencia al proceso y producto psicológico, social, histórico y cultural como cada sujeto de forma particular-singular percibe, interpreta, comprende y significa la realidad psicosocial en su conjunto, y las relaciones que tiene con sí mismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agulló. E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores. En E. Agulló y A. Ovejero (Coords.), Trabajo, individuo y sociedad (pp. 95-144). Madrid: Pirámide.
- Alcover. C., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: Mc GrawHill.
- Antunes, R. (2005). Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo. Buenos Aires: Herramienta.
- Bauman, Z. (2000). Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Barcelona: Gedisa.
- Blanch, J.M. (2003a) Trabajar en la modernidad industrial. In J. M. Blanch (coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos* (pp. 13-148). Barcelona: Editorial UOC.
- Blanch, J. (2007). Psicología social del trabajo. En M. Aguilar y A. Reid (Coords.). *Tratado de psicología social: perspectivas socioculturales* (pp. 210-238). México-Barcelona: Anthropos.

- Blanch, J. (2001). Empleo y desempleo ¿viejos conceptos en nuevos contextos? En E. Agulló y A. Ovejero, (Coords.), *Trabajo, individuo y sociedad* (pp. 27-48). Madrid: Pirámide.
- Blanch, J. (1996). Psicología social del trabajo. En: J. Álvaro, A. Garrido, y J. Torregrosa (Coords.), *Psicología social aplicada* (pp. 85-119). Madrid: Mc Graw Hill.
- Blanch, J. y Cantera, L. (2009). La doble cara de la mercantilización de los servicios universitarios y hospitalarios. En J. Álvaro (Ed.), *Psicología Social del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 12-36). Ciudad: Editorial.
- Bourdieu, P. (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.
- Calderón, G., Naranjo, J. y Álvarez, C. (2010). Gestión humana en Colombia: Sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. *Cuadernos de Administración*, 23(41), 13–36.
- De la Garza, E. (2001). Subjetividad, cultura y estructura. *Revista Iztapalapa*, 50, 83-104.
- De la Garza, E. (1998). Trabajo y mundos de vida. En E. León. y H. Zemelman, (Comps.). *Subjetividad: umbrales del pensamiento social* (pp.75-91). Barcelona: Antrhopos.
- Drenth, P. (1991). Work Meanings: A Conceptual, Semantic and Developmental Approach. *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 125-133.
- Foladori, H. (2008). Trabajo, institución y producción de subjetividad. *Revista Psiquiatría y Salud Mental*, 25(1 y 2), 79-91.
- Filippi, G. y Diamant, A. (2010). Entre tener y no tener trabajo: La consolidación del movimiento piquetero. *Cuadernos sociales*, 10(1), 13-34.
- Gigli, F. (2012). La recuperación del trabajo como valor social. Algunas discusiones contemporáneas. Recuperado de <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar> .
- González-Rey, F. (2002). *Sujeto y subjetividad una aproximación histórico-cultural*. México Thomson.
- González-Rey (2013). La subjetividad en una perspectiva cultural-histórica: avanzando sobre un legado inconcluso. *CS*, 11, 19–42.
- Lacan, J. (1981) El seminario Libro 1: Los escritos técnicos de Freud. Cevasco y Mira Pascual (Trad.). Buenos Aires, Argentina: Paidós.

- Martin-Baró, I. (1989). *Acción e ideología*. El Salvador: UCA.
- Martínez, S. (2000). Proceso de trabajo y salud mental: área medular de la psicología del trabajo. *Revista Nueva Época*, 5(8), pp.73-80.
- Moran, C. (2005). *Psicología del trabajo: nociones introductorias*. Málaga: Aljibe.
- Matrajt, M. (2002). Subjetividad, trabajo e institución. Mexico.
<https://es.scribd.com/document/77707511/Subjetividad-Trabajo-e-institucion-Matrajt-M>
- Orejuela, J., y Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 125-144.
- Peiró, J. Prieto, F., y Roe, R, (1996a). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En J. Peiró y F. Prieto (eds.). *Tratado de psicología del trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto* (pp.15-36). Madrid: Síntesis.
- Peiró, J. Prieto, F., y Roe, R, (1996b). El trabajo como fenómeno psicosocial. En J. Peiró, F. Prieto, (eds.). *Tratado de psicología del trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp.15-33). Madrid: Síntesis.
- Peralta, M. (2009). La construcción de sujetos en las realidades laborales: reflexiones para su estudio desde la psicología organizacional y el trabajo. En Aguilar y Rentería. *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación* (pp.56-76). Bogotá: USTA.
- Pereda. S., Berrocal, F., y Alonso. M. (2008). *Psicología del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Plut, S. (2002). Nuevas perspectivas en psicopatología del trabajo. *Revista Científica de UCES*, 6(1), 122-143.
- Porras Velásquez, N. (2009a). Elementos básicos para el análisis de la cultura de las organizaciones desde la psicología. Tesis psicológica (4), 36-56. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/1390/139013586004/>
- Porras Velásquez, N. (2009). La psicología social: una aproximación desde la perspectiva ideológica. *Revista Electrónica de psicología social "Poiesis"*. (18). Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/137>

- Porras Velásquez, N. (2011). Del pluralismo al eclecticismo en la psicología de hoy: una reflexión epistemológica. Tesis Psicológica, (6), 151-172. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1390/139022629010.pdf>
- Porras Velásquez, N. (2011a). Lo Ideológico en la Psicología Social y en la Guerra en Colombia. Revista de Psicología GEPU, 2 (2), 138-157. Recuperado de <http://www.catedralibremartinbaro.org/pdfs/RevistadePsicologiaGEPU2MonograficoPsicologiaSocial.pdf#page=138>
- Porras Velásquez, N. (2012). La realidad organizacional: desde la perspectiva psicosocial. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 5 (1), 7-18. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4905130>
- Porras Velásquez, N. (2012a). Gerencia del potencial humano en las organizaciones que aprenden desde la perspectiva psicológica. Revista Electrónica de psicología social "Poiésis". (23). Recuperado de <http://funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/330>
- Porras Velásquez, N. (2012b). Límites y retos del campo de la psicología de las organizaciones. Revista Electrónica de psicología social "Poiésis". (24). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1609>
- Porras Velásquez, N. (2013) ¿Qué es lo que hace exactamente un psicólogo organizacional? Una reflexión crítica desde las teorías del rol. Revista Electrónica de psicología social "Poiésis". (25). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.646>
- Porras Velásquez, N. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. Tesis Psicológica, 8 (2), 98-117. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4630497>
- Porras Velásquez, N. (2014). El estudio del comportamiento organizacional como fundamento para la gestión humana por competencias. Revista Electrónica de psicología social "Poiésis". (27). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1223>
- Porras Velásquez, N. (2014a). Aportes de la psicología de la motivación para la comprensión del comportamiento humano en el trabajo. Revista Electrónica de psicología social "Poiésis". (28). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1399>
- Porras Velásquez, N. (2015). Gestión del conocimiento, aprendizaje y socialización organizacional: procesos fundamentales para la psicología del trabajo. Revista Electrónica de psicología social "Poiésis". (29). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1609>

- Porras Velásquez, N. (2016). Aproximación histórica a la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia. *Interamerican Journal of Psychology (IJP)*, 50 (3), 317-330. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/284/28450492002/>
- Porras Velásquez, N. (2016a). Pensar los conflictos organizacionales desde la perspectiva del coaching ontológico. *Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial. Un Enfoque Comprensivo del Ser*, (13), 30-38. Recuperado de http://www.fundacioncapac.org.ar/REVISTA_13_final.pdf
- Porras Velásquez, N. (2016). La psicología del trabajo en relación con la subjetividad, la inserción laboral y la salud mental. En J. Báez y Cols. *Salud mental y el sistema de producción*. (pp. 61-108). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.
- Porras Velásquez, N. (2017). Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial. *Integración Académica en Psicología*. 5 (13), 20-27. Recuperado de <http://integracion-academica.org/22-volumen-5-numero-13-2017/150-violencia-psicologica-en-el-trabajo-aproximaciones-desde-la-perspectiva-psicosocial>
- Porras-Velásquez, N. (2017c). Nuevas relaciones de poder/saber en la psicología de las organizaciones: una aproximación desde Foucault. *Revista Espiga*, 16 (34), 270-285. Doi: <http://dx.doi.org/10.22458/re.v17i34.1168>
- Porras Velásquez, N. (2017a). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad y Desarrollo*, (29, suplemento), 161-178. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>
- Porras Velásquez, N. y Parra D'aleman, L. (2018). La adicción al trabajo como síntoma del malestar laboral contemporáneo. *Integración Académica en Psicología*, 6 (17), 4-14. Recuperado de <http://integracion-academica.org/attachments/article/197/01%20Adiccion%20al%20trabajo%20-%20NPorras%20LParra.pdf>
- Porras Velásquez, N. y Parra D'aleman, L. (2018a). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la salud ocupacional. *Interacciones. Revista de Avances en Psicología*, 4 (2), 105-113. <http://dx.doi.org/10.24016/2018.v4n2.118>
- Porras Velásquez, N. (2018b). Comunicación y poder en el discurso de la psicología del trabajo y de las organizaciones. En: C. Fernández y Cols. *El problema de lo humano y su lazo social: reflexión y práctica*. (pp.53-77). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.

- Pulido Martínez, C. (2011). Psicología y trabajo: una relación bajo examen. En. Ballesteros yH., Escobar, *Psicología y políticas públicas: aportes desde la academia* (pp.123-144). Bogotá: Editorial Universidad Javeriana.
- Pulido Martínez, C. (2012). La investigación sobre la identidad en, para y por el trabajo en América Latina, como ejercicio critico acerca del mundo laboral. *Psykhe*, 21(2), 77-85.
- Renteria, E., Sánchez, E., Restrepo, I., y Riascos, W. (2007). Sentidos del trabajo a partir de trayectorias y recursos personales para afrontar el mundo del trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10, 127-151.
- Salanova, M., García, F. y Peiró, J. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 35-63). Madrid: Síntesis.