

...Y entonces ¿esto de la crítica qué es? De la relaciones entre la psicología y el mundo del trabajo

...So, What is Critique? On the Relationships
between Psychology and the World of Work

Recibido: marzo 4 de 2013 | Revisado: julio 30 de 2013 | Aceptado: septiembre 15 de 2013

HERNÁN CAMILO PULIDO-MARTÍNEZ*

Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia

LENY SATO**

Universidad de Sao Paulo, Brasil

RESUMEN

En este artículo se consideran diversas maneras en las cuales se han formulado objeciones a la relación que la psicología ha establecido con el mundo del trabajo. Se revisan las principales corrientes críticas, para establecer el foco de análisis de sus propuestas y los objetivos que persiguen al examinar dicha relación. La discusión aporta elementos para constituir una actitud de balance que difiera de aquellas posiciones catastróficas que ven en la psicología un saber que promueve el control y la subordinación y aquellas posiciones optimistas que encuentran en este conocimiento estrategias para el progreso, el bienestar y la emancipación.

Palabras claves autores

Psicología crítica, psicología del trabajo, subjetividad, estudios sociales de la psicología, psicologización.

Palabras clave descriptores

Psicología social, trabajo, Colombia.

ABSTRACT

This article considers different ways in which have been formulated objections to the relationship established between psychology and the world of work. The main perspectives that propose critiques are revisited to establish the core analyses and their main objectives pursued. The discussion aims to contribute to the construction of an attitude of balance that differs from those catastrophic perspectives which evaluate psychology as a knowledge that promotes control and subordination and those optimistic positions which find in this knowledge some strategies for progress, wellbeing and emancipation.

Key words authors

Critical psychology, work psychology, subjectivity, social studies of psychology, psychologization.

Key words plus

Social Psychology, Work, Colombia.

Doi: 10.11144/Javeriana.UPSY12-4.rpmt

Para citar este artículo: Pulido-Martínez, H. C. & Sato, L. (2013). ...Y entonces ¿esto de la crítica qué es? De las relaciones entre la psicología y el mundo del trabajo. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1355-1368. Doi: 10.11144/Javeriana.UPSY12-4.rpmt

* Ph.D. E-mail: cpulido@javeriana.edu.co

** Ph.D. E-mail: lenysato@usp.br

Introducción

Este artículo considera las principales perspectivas críticas que han examinado la relación que la psicología ha establecido con el trabajo, con el objetivo de presentar y analizar las maneras en que se ha formulado que esta debe mejorarse, transformarse, ampliarse o, tal como sugieren algunos, desaparecer del mundo laboral (Parker, 2007). Se espera hacer un aporte que contribuya a la construcción de una “actitud de balance” en aquellos interesados en investigar el papel y las operaciones de la psicología, de manera tal que se puedan examinar, el conocimiento que se produce, las prácticas derivadas, las actuaciones de los psicólogos y las apropiaciones que de la psicología hacen aquellos a quienes afecta, más allá de posiciones polarizadas que ven en la aplicación de la psicología una cuestión de progreso, modernización y liberación, o de aquellas que ven en su aparición y crecimiento una manera contemporánea de defender el *statu quo*, de ejercer el control y promover la subordinación en los ámbitos laborales.

La relación entre la psicología y el trabajo ha abierto al menos cinco caminos para el ejercicio crítico. El primero se concentra en la visión instrumental de la psicología hegemónica industrial, organizacional, ocupacional o del trabajo para examinar las aplicaciones que se adelantan, con el objetivo de proponer una serie de cambios o transformaciones para mejorarla. El segundo, toma como base las carencias que tiene la psicología hegemónica para proponer una serie de contra-psicologías que puedan llegar a suplantar a la psicología hegemónica. El tercer camino señala el carácter ideológico de la psicología del trabajo. El cuarto, considera que la relación entre la psicología y el trabajo se articula alrededor de un problema de producción de la subjetividad y de gobierno del mundo laboral. El último camino examina el lugar de la psicología del trabajo en relación con las geopolíticas del conocimiento. De cada uno de estos, de manera sucesiva, se ocupa para este artículo. Solamente en términos analíticos se pueden hacer separaciones tajantes en los dominios que ocupan las diversas maneras de examinar a la psicología. En la práctica las preguntas que

formulan los investigadores llevan, en oportunidades, a que se combinen elementos conceptuales y metodológicos los cuales están contribuyendo a la consolidación de una psicología crítica del trabajo. (Pulido-Martínez, 2013).

Instrumento

La preocupación por el aumento de la productividad llevó a que la psicología encontrara un lugar en el mundo laboral desde principios del siglo XX. Las aplicaciones a la industria de la psicología de las diferencias, llevadas a cabo por Hugo Münsterberg (1913), han sido señaladas frecuentemente en la literatura como el momento en que se estableció la relación de esta disciplina con el trabajo. Al objetivo central de encontrar a los trabajadores más aptos para distintos cargos, pronto se le uniría la psicología humanista desarrollada por Elton Mayo, para de esta unión configurar una visión de la disciplina que creció y se expandió alrededor del mundo hasta convertirse en la versión hegemónica de la psicología del trabajo tal como hoy en día se conoce (Hollway, 1991; Rose, 1999).

Esta combinación entre la psicología de las diferencias y la psicología humanista prometió que podía contribuir a atenuar la tensión latente establecida entre las habilidades, los conocimientos, las aptitudes y las actitudes que tiene el trabajador para hacer las tareas que se le asignan y la voluntad de que este dispone para realizarlas (Viteles 1932, 1954). Para alcanzar esta meta, fundamental para que el capitalismo se perpetúe, la psicología propuso un proyecto de felicidad que se basa en la satisfacción que el trabajador puede obtener de la percepción que tiene de las tareas que realiza, dejando de cierta forma de lado las condiciones objetivas en que lleva a cabo sus labores. Para lograr este propósito de satisfacción y felicidad se formularon una serie de “objetos psicológicos” de los cuales se derivó un arsenal de herramientas que constituye el actual ciclo psicológico organizacional que cubre las intervenciones relacionadas con el reclutamiento, la retención y el retiro.

En breves palabras, se puede decir que las intervenciones vinculadas con la psicología hegemónica

se articulan al aumento de la eficiencia en las organizaciones, dentro de un proyecto de satisfacción del trabajador con las tareas, sin considerar las condiciones objetivas de trabajo. Sin embargo, esta articulación guiada por las ganancias a simple vista podría parecer un tanto cínica, si no se considera que proviene de un horizonte ético fundamentado en valores liberales tales como el mérito y el mejoramiento continuo. Es decir, el interés por la eficiencia y en la ganancia se unen con los procesos psicológicos para que, por ejemplo, a través de la aplicación de los instrumentos psicológicos se produzca una efectiva y justa movilidad social basada en las capacidades y el desempeño. Así, la psicología se configura como un instrumento útil para intervenir éticamente el mundo laboral en la medida en que sus operaciones garanticen que se alcancen los valores liberales.

Aquí aparece un primer nivel de la crítica que viene formulada desde el interior mismo de la psicología y que está vinculada, precisamente, a la pregunta de cómo hacer de la psicología un instrumento mejor, más útil y más certero, para alcanzar los valores liberales vinculados con la eficiencia. Se despliega entonces una clase de análisis que busca hacer, se podría decir, más verdadera a la psicología en la medida en que se aproxima a la solución de los problemas que quiere responder. Esta crítica busca encontrar las dificultades, carencias, ausencias e imprecisiones que tiene la psicología del trabajo, para hacerla más objetiva, precisa y, por tanto, científica, de forma tal que se pueda establecer aspectos centrales para las organizaciones laborales tales como: quiénes son los mejores trabajadores, dónde deben estar ubicados, qué potencialidades es factible desarrollar, cómo debe hacerse la capacitación y cómo deben ser evaluados para seguir la vía apropiada para sus carreras.

Entonces, la crítica se concentra en establecer los inconvenientes que puede tener la psicología misma como cuerpo de conocimientos y como práctica profesional. La crítica propone un horizonte ético por alcanzar, donde las intervenciones que prescribe la disciplina y las acciones mismas de los psicólogos estén libres de prejuicios relacionados con, por ejemplo, el género, la edad, la religión, la

orientación sexual y la pertenencia a una clase social. Si alguno de estos prejuicios se hace presente, se está impidiendo que se lleven a cabo procesos laborales justos; por tanto, los valores antiliberales asociados a los prejuicios no permiten que se adelante a través de las acciones psicológicas en el mejoramiento de las personas, las organizaciones o el país (Buckley et al., 2001; Lefkowitz, 2008; Schumann, 2001).

Esta crítica apunta a hacer lo que ha sido llamado una especie de higiene interna (De Vos, 2012) que, por ejemplo, responda con mayor propiedad al proyecto de felicidad al convertirse en un saber más igualitario. A manera de ilustración, la psicología poco se preocupa por organizaciones tales como los sindicatos, consecuentemente, los conocimientos que acumula se vuelven de uso particular de los grupos que tienen acceso a este, específicamente, las gerencias y las áreas de recursos humanos. Entonces, la crítica señala esta situación y prescribe que debe extenderse el uso de las herramientas psicológicas a grupos que no han tenido acceso a estas, para que estén en una mayor igualdad de condiciones a la hora de adelantar negociaciones referidas a aspectos relacionados con el manejo de la fuerza laboral. De esta forma, se espera que a través de una amplia utilización del conocimiento psicológico las relaciones que se establezcan entre grupos que hacen parte del mundo del trabajo contemporáneo se caracterice por ser más equitativa (Huczco, Wiggins & Curie, 1984; Rosen & Stagner, 1980).

Que la psicología deba ajustarse a marcos legales es otra constante preocupación de esta crítica. Aquí se sugiere que se deben enmarcar las acciones psicológicas dentro del contexto legal y no dejar solamente al parecer de los psicólogos el juzgamiento de sus actuaciones. Se busca entonces regular las prácticas de los psicólogos, en donde las disposiciones de los entes reguladores impidan abusos que se puedan llegar a cometer y de esta forma garantizar un mejor ejercicio de la psicología y los derechos de los trabajadores (López-Cortez, 2013; Lunt, 1999; Peralta-Gómez 2013). De igual forma, se ha considerado que la psicología debe ser *más humanista*, es decir que se deben revisar las estrategias usadas

para intervenir en el mundo del trabajo, puesto que la racionalidad detrás de estas tácticas considera al trabajador como parte de la máquina, útil porque está ligado al proceso de producción. Se deja de lado entonces la complejidad del subjetividad humana, reduciéndola solamente a pocas dimensiones relacionadas con la administración (Carr, Maclachlan & Furnham, 2012; Lefkowitz, 2008).

También, se hacen esfuerzos para que la psicología del trabajo sea mejor en la medida que se muestre *más intercultural*. Se sugiere que se deben estudiar los fenómenos psicológicos asociados al trabajo en diversos puntos del planeta, puesto que los resultados pueden variar al estar interferidos por las maneras de organizar el trabajo, las relaciones tradicionales, los grados de desarrollo; por tales razones los instrumentos psicológicos deben adaptarse para alcanzar los efectos de productividad prometidos (Aycan et al., 2000). Por último, puede incluirse dentro de esta manera de ejercer la crítica aquellos estudios que señalan la típica falta de elementos teóricos que caracteriza la relación hegemónica de la psicología con el trabajo. Esta carencia de teoría da como resultado una serie de intervenciones sin entender en qué consisten los problemas, puesto que están basadas casi exclusivamente en estudios estadísticos y en las acciones técnicas derivadas de la práctica cotidiana que no han conducido a mayores elaboraciones conceptuales (Edwards, 2008; Fernández-Ríos, 1995). En el caso extremo, esta manera de criticar argumenta que, ante la falta de teoría, la psicología se compone más de saber del sentido común acerca de cómo conducir los negocios que de un saber científico (De Montmollin, 2004; Gordon, Kleiman & Haine, 1978; Lamal, 1991).

Contra-psicologías

Tal como ha sido descrito para distintas ramas de la psicología, también la crítica en referencia a la relación de la psicología con el trabajo ha asumido otro camino que lleva a la formulación de unas contra o anti-psicologías (Parker, 2007). Por supuesto, estas no son un conjunto de premisas conceptuales que solamente se oponen a la psicología convencional.

Más bien son una serie de propuestas que no tienen un origen común, ni se encuentran en una única tradición conceptual. La crítica de estas contra-psicologías consiste en un cierto diferenciarse de la psicología convencional para mostrar una mayor pertinencia, académica, científica y política para entender los fenómenos del trabajo al considerar nuevos temas, otras categorías y distintos abordajes.

Los estudios que se pueden incluir en estas contra-psicologías se ubican en una relación de negativo y positivo con respecto a la psicología convencional (Parker, 2007). En esta posición, las contra-psicológicas pueden buscar complementar, o bien competir y reemplazar, las maneras de concebir y de intervenir propuestas por la psicología convencional. De acuerdo con Parker (2007), estas perspectivas, en su conjunto, se comportan en cierta manera como la conciencia crítica de la disciplina. En esta medida siguen aspirando a pertenecer a la empresa psicológica y, por tanto, como consecuencia esperan ser reconocidas como parte de la sub-disciplina y, por qué no, como posibles candidatas a ocupar la posición hegemónica.

Las perspectivas que constituyen las contra-psicologías derivan en gran parte su crítica de una carencia que presenta la psicología hegemónica industrial organizacional, ocupacional o del trabajo. Esta carencia está referida a la sutil exclusión que tiene, precisamente, la categoría trabajo de los análisis convencionales. Es decir, la psicología del trabajo paradójicamente no se ocupa del trabajo en sí, en su lugar se ocupa a través de la técnica de las percepciones que tienen los trabajadores de sus tareas (Dávila Ladrón de Guevara, 2001; Hollway, 1991). En este sentido, las perspectivas que componen las contra-psicologías asumen el trabajo, o mejor las condiciones laborales como categoría central de análisis y no solamente como un contexto contra el cual ocurren fenómenos humanos en el trabajo. Al hacer esta operación toman distancia del enfoque gerencial y funcionalista, y de la visión de los trabajadores como recursos destinados a incrementar las ganancias.

Al menos alguno de los siguientes aspectos que caracterizan al mundo laboral contemporáneo son fundamentales para articular los argumentos que

se ponen en debate en estas contra-psicologías: flexibilización, precarización, informalización, intensificación, desindustrialización, desempleo, inseguridad y migraciones. Más que una preocupación por hacer generalizaciones de corte universal, las contra-psicologías se ocupan de las condiciones de trabajo locales y de las múltiples formas que estas pueden tomar en concordancia con las variaciones del capitalismo. De cierta forma, representan un camino contrario a aquel examinado por Le Mouél en referencia a la eficacia como dogma contemporáneo (1992). Esto ocurre gracias a que las distintas maneras alternativas de hacer psicología se sustraen, al menos en primera instancia, de dar respuesta a las preguntas técnicas centradas en la forma, ¿cómo hacer para?, típicas de la administración de empresas, para pasar a formular preguntas relacionadas con el por qué en la condiciones actuales de trabajo ocurren determinados fenómenos. Así, los argumentos que se proponen pasan a constituir una crítica tanto al mundo del trabajo, como a la psicología convencional misma y aspiran a convertirse en intervenciones que vayan dirigidas a *transformar* el mundo laboral.

El sentido de la transformación apunta entonces directamente tanto a posibles cambios en las condiciones laborales como a las perspectivas conceptuales y metodológicas asumidas, las cuales privilegian o al menos equiparan el punto de vista de los trabajadores y de la administración. Esto significa que las contra-psicologías toman también como foco de análisis y como punto de intervención las relaciones de poder. En esta línea se propone, por ejemplo, la compleja red de conceptos que constituye la psicología social de las organizaciones de corte latinoamericano (Schvarstein, 1991), la cual se configura como alternativa para estudiar e intervenir las organizaciones. Se traen a este marco: el psicoanálisis, el análisis institucional, la sociología del trabajo, entre otros, para mostrar cómo la relación sujeto, trabajo, organización e instituciones se configura a través de distintos niveles y en muy variadas relaciones.

Las miradas alternativas socioconstructivistas sugieren, a manera de ejemplo, que se desmantelen las diadas individuo-contexto, psicología-

sociología, teoría-práctica, típicas de la psicología convencional. A su vez, esta estrategia debe permitir ir más allá de una concepción del trabajo, solamente, como un campo de intervención de forma tal que se re-conceptualice este como un fenómeno complejo envuelto en relaciones de dominación, conflicto y clase social, el cual debe ser entendido sin falsas divisiones entre las dimensiones técnicas y los aspectos humanos (Spink, 2004), donde resultan integradores los conceptos de subjetividad, identidad y significado del trabajo (Garabito, 2012; Gaete & Soto, 2012; Ribeiro, 2012; Sisto, 2012; Stecher, 2012).

En esta misma línea, las premisas formuladas por Armando Campos quien ya en 1981 afirmaba que la psicología debe proporcionar una visión integral que no disocie los factores que influyen en el mundo del trabajo como la economía, la historia y la política, son un buen ejemplo que se debe considerar también como contra-psicología. Formulaba Campos (1981) que la psicología debía ir más allá de concebir la triada, economía, política e historia como un telón de fondo o como variables susceptibles de ser operacionalizadas para hacer análisis más enriquecidos, para en su lugar proponer que lo psicológico debía considerarse como una realidad integral que se concreta en formas individuales de conciencia y acción. Esta mirada integrativa hace un llamado a considerar el significado y alcances del trabajo en la existencia humana a los niveles individual y social con una mirada interdisciplinaria. Se formula un llamado a construir una visión del trabajo que sea la base de la transformación del mundo social, mientras construye la propia identidad de las personas como seres inteligentes y organizados.

Otra contra-psicología se ha encargado de introducir el problema de la salud de los trabajadores dentro de una mirada crítica. Los efectos de la producción capitalista sobre el bienestar físico, social, económico y cultural del trabajador concentran las investigaciones. Aquí las herramientas conceptuales permiten que el trabajo sea analizado en relación con los determinantes globales de la salud tales como las formaciones sociales y económicas, así como los procesos de trabajo particulares que

ponen en entredicho la salud de los trabajadores con enfermedades que son causadas por el trabajo en sí mismo (Laurell, 1978; Martínez-Alcántara & Preciado-Serrano, 2009). Como ha sido descrito por Sato (2010) con base en elementos conceptuales provenientes de la psicología y medicina social latinoamericanas en referencia al “proceso laboral”, por ejemplo, se hacen análisis alternativos de la relación que se constituye entre las formas de organización del trabajo y la salud. Las afecciones del trabajador, el grado de control del trabajador del proceso laboral y la situación de clase, además de otros muchos son analizados a la luz de la explotación y extracción de la plusvalía. En esta contra-psicología, la discusión acerca de la salud de los trabajadores como un derecho y no como un recurso para la producción ha influenciado la políticas sociales, generando mejoramientos en las condiciones de trabajo (Crespo-Merlo, 2010; Martínez-Alcántara & Hernández-Sánchez, 2005).

Un grupo de contra-psicologías tomando como eje el heterogéneo mundo laboral que se presenta en distintas partes del mundo, se aleja de la forma empleo para formular sus miradas particulares. Las investigaciones de los psicólogos en América Latina en referencia a las formas de trabajo particulares de la región se constituyen en psicologías alternativas (Fernández, 2010; Huertas-Hernández & Villegas-Uribe, 2007; Sato, 2010; Spinks, 2009). Muchos trabajadores en la región en lugar de ubicarse en la economía formal, se localizan en una variedad de formas de trabajar llamadas “economía solidaria popular” (Buzzatti, 2007). Paso a paso se ha ido configurado un marco conceptual que considera organizaciones del trabajo que difieren del empleo, donde se consolida una visión psicosocial que va más allá de las propuestas desarrollistas formuladas por las agencias internacionales (Sato, 2010). Pobreza, trabajo y psicología se articulan para producir un conocimiento propio de las condiciones laborales imperantes en el sur, el cual usa casos típicos de trabajo no regulado por el Estado y conceptos que están enmarcados dentro de las particularidades históricas de la región. Es una psicología que mira tanto al trabajo cotidiano como a las estrategias de sobrevivencia que hacen fluir la vida social de los

países localizados alrededor de esos otros donde se presentó en su plenitud el estado del bienestar. Es decir, se consideran las condiciones de la región para responder a preguntas por cuales podría ser la mejor organización social y económica y cómo la psicología puede contribuir a alcanzar tales objetivos construyendo un proyecto ético y político que lleve a una sociedad más justa (Oliveira, 2010; Verona, 2010).

Ideología

Una manera adicional de examinar críticamente la relación hegemónica que la psicología ha establecido con el mundo del trabajo, está constituida por investigaciones que, con una orientación marxista, analizan el papel que tiene y las operaciones que cumple este conocimiento como instrumento para intervenir el mundo del trabajo. Más que concentrarse en formular otra clase de psicología, ahora con fundamentos epistemológicos distintos (cuestión que volvería sobre la producción de una contra-psicología mejor), la crítica de corte marxista se ocupa de analizar la naturaleza del conocimiento psicológico hegemónico y de las implicaciones políticas que guarda su aplicación para mostrar como la psicología del trabajo es una especie de pseudociencia (Braverman, 1974).

Entonces, el carácter ideológico atribuido a la psicología hegemónica es el foco de análisis. Se afirma que este conocimiento es un saber típicamente burgués, que se ha ocupado de “encandilar” a los trabajadores para que no puedan esclarecer las verdaderas relaciones de clase en la base de la situación de explotación que conlleva la forma de organizar el trabajo en el capitalismo (Bramel & Friend, 1981; Prilleltensky, 1994). En este sentido, la psicología industrial, organizacional, ocupacional o del trabajo hace una serie de descripciones y construye unas herramientas que, en últimas, conducen a que se conciba al trabajo, al trabajador y a las organizaciones como algo natural, sin historia, técnico y fácilmente intervenible (Wexler, 1983). La crítica señala también el privilegio de que la psicología hegemónica le otorga a las preguntas provenientes de la administración, fenómeno que

ha dado como resultado una inclinación exclusivamente pro-gerencial de este conocimiento. Este sesgo en torno a la administración, la crítica señala, es una manifestación de la negación intrínseca que esta hace del conflicto entre los trabajadores y el capital (Bramel & Friend, 1981).

El ánimo gerencialista y técnico de la psicología del trabajo, de acuerdo con Prilleltensky (1994), apoya, facilita y reafirma supuestos culturales y sociales que tienen fuerte arraigo en el mundo del trabajo. Vale entonces destacar entre estos, como lo hace Prilleltensky, que la psicología asume sin mayores reparos que la empresa está libre de conflictos marcadamente políticos. A partir de aquí, en conjunto con el también aceptado supuesto de que la ciencia es buena para la sociedad, se hace aparecer a la psicología como algo implícitamente bueno para los trabajadores y para los empleadores (Prilleltensky, 1994). Como resultado, y he ahí un punto central que la crítica quiere develar, los problemas políticos y de poder que se presentan en el trabajo se convierten en asuntos psicológicos, desarticulando así posibles maneras de formular y alcanzar reivindicaciones laborales que vayan dirigidas hacia las condiciones de trabajo mismas como a contribuir a la desintegración de cualquier tipo de acción colectiva.

De acuerdo con esta crítica de corte marxista, estas operaciones que cumple la psicología son posibles gracias a que esta olvida la historia de las formas de trabajo, por eso convierte la situación actual del desarrollo del capitalismo en una cuestión técnica limitada al simple hecho de desempeño que deben tener los trabajadores y a la satisfacción que obtienen con ese desempeño (Prilleltensky, 1994). En síntesis, la crítica marxista a la psicología del trabajo hegemónica formula que este conocimiento actúa como un vehículo para ejercer una clase de represión sobre los trabajadores de forma que esta contribuye a mantener el estatus quo. Esta operación, según Prilleltensky (1994), actúa en cuatro momentos. Primero, la psicología personaliza los conflictos cuando transforma los problemas del trabajo en asuntos internos de individuos. Segundo, propone un enfoque colaborativo caracterizado por sostener que se tienen metas comunes ideales

compartidas por los trabajadores y los administradores. Con estas estrategias, la manipulación que se ejerce sobre el trabajador pasa imperceptible y en lugar de revelarse quiere obedecer. Tercero, se le da cabida a que una vez definidos los problemas como una cuestión psicológica, un experto de la mente entre a solucionar los problemas del trabajo y se proporcionen los elementos para que la gerencia tome decisiones “éticas”, basada en la ciencia psicológica para administrar a la fuerza laboral. Finalmente, se logra un alineamiento alrededor de las metas organizacionales, como si estas fueran los principales intereses de los trabajadores.

Se propone que la psicología en esta situación contribuye a prevenir y a reprimir cualquier intento de transformación que no vaya en el sentido que se le formula al trabajador desde los programas de cambio organizacional. Se trata entonces de establecer si la persona típicamente “no le tiene miedo al cambio”, que se puede traducir si va a acoger o no las directrices de la gerencia sobre lo que este significa, y si las va a seguir según sus prescripciones. En esta medida los psicólogos y sociólogos marxistas alertan acerca de cómo en los procesos de selección se está ejerciendo una práctica que necesariamente conduce a la conformidad con el *statu quo*. Pero no se detienen allí, examinan el lugar que tienen los psicólogos para argumentar que en la medida en que estos profesionales están subordinados a la gerencia, se les exige que cumplan con los objetivos que se ha propuesto, entonces no poseen, o mejor, no tienen posibilidades de ser críticos de la situación del mundo del trabajo, solamente pueden ser, como ahora se les conoce, aliados de la función estratégica de la empresa. Se recalca en esta crítica que los psicólogos actúan sin tener en cuenta los procesos sociales e históricos que conducen a que se presenten formas específicas de organizar el trabajo, por tanto, se comportan como “servidores del poder”, como ya describía en 1960 Loren Baritz.

Gobierno

Contrario a señalar que la psicología manipula y reprime a los trabajadores, típicos de la crítica marxista, una manera adicional de examinar el lugar y

las operaciones de la psicología en el mundo laboral supone este conocimiento *produce* ciertos tipos de trabajadores (Hollway, 1991; Townley, 1994). La crítica entonces, desde esta perspectiva, se constituye en términos del papel que tiene la psicología en la emergencia de determinadas maneras de ser y estar en el mundo laboral y las implicaciones que se derivan de estas formas de ver al trabajo y a los trabajadores. Más que interesarse por aspectos particulares de la psicología hegemónica, se ocupa de la empresa psicológica en sí, considerada esta como un saber que emerge en la modernidad. Esto es posible gracias a que se concibe que aun cuando existe una gran diversidad de psicologías referidas al trabajo, es posible, no obstante, incluirlas todas bajo un mismo techo al considerar que la mayoría de estas, de una u otra manera, tienen un interés pragmático central en resolver los problemas relacionados con la forma en que en la modernidad concibió los problemas laborales relacionados con la eficiencia y con el lugar de los seres humanos dentro este tipo de regulación social (Guion, 1965; Hollway, 1991; Jans & van Drunner, 2004; Rabinbach, 1990; Steffy & Grimes, 1992).

Más allá de encontrar en las propuestas psicológicas una serie de perspectivas enfrentadas, los investigadores, que se alinean en esta manera de examinar a la relación de la psicología con el trabajo, afirman que las diversas formas de hacer psicología se articulan para constituir un estilo de pensar, ampliamente difundido, que conduce siempre a que se den respuestas de corte psicológico a los problemas del mundo laboral impidiendo que otras maneras de pensar e intervenir hagan presencia. El resultado obtenido se ve en el constante crecimiento de la “empresa” psicológica (programas, revistas, profesionales, consultorías, etc.) con la consecuente psicologización de lo laboral alrededor del mundo (Crespo & Serrano, 2006; De Vos, 2012; Pulido-Martínez, 2008).

Esta manera de ejercer la crítica señala que la psicología actúa en diferentes niveles para la producción del sujeto en los ámbitos laborales (Rose, 1996, 1999). Primero, el conocimiento en la medida en que tiene como objetivo establecer qué hay en la mente de los trabajadores y cuáles son sus ca-

pacidades, provee como resultado las tecnologías y las normas psicológicas para individualizar a los trabajadores y a la vez para ubicarlos en determinados grupos de acuerdo con las normas propuestas. Segundo, las técnicas psicológicas basadas en descripciones de los trabajadores se convierten en estrategias de gobierno en sí mismas, en la medida en que al ser usadas por distintas autoridades estas constituyen los parámetros que los trabajadores deben demostrar poseer, o alcanzar, para ingresar, permanecer y movilizarse en el mundo laboral. Tercero, el conocimiento psicológico constituye al trabajador al realizar las descripciones de lo que este es y debe ser. A partir de dicho conocimiento al trabajador se le hace susceptible de la aplicación de programas dirigidos a “conducir la conducta” (Foucault, 1979). Cuarto, la psicología misma provee las figuras de la subjetividad alternativas que pueden, en determinado momento, llegar a reemplazar a la perspectiva hegemónica de manera que el círculo psicológico tenga continuidad (Pulido-Martínez, 2012).

Se indica también en esta forma de criticar a la psicología, la plasticidad que esta tiene para adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo. Por ejemplo, Brinkmann (2008) sugiere que las psicologías de corte conductista y psicoanalítica serían más apropiadas para la forma de producción fordista. Para las condiciones de incertidumbre laboral emergentes en las últimas décadas, serían más adecuadas las psicologías humanistas y constructivistas. Esta plasticidad puede fácilmente ligarse a una operación clave de las distintas clases de psicologías: la producción de subjetividad vinculada a una característica central de las “ciencias psi”, la cual consiste en que en la medida en la cual la psicología habla del sujeto, en este caso trabajador, lo compone o produce, en sus propios términos. A este respecto, la psicología desde su aparición en los ámbitos laborales a comienzos del siglo XX tomó para sí la “ficción” de la subjetividad conocida como “el trabajador libre”, propuesto dentro de la economía política, para a lo largo de su historia hacer diversas cualificaciones a dicha figura de acuerdo con las maneras en las cuales ha cambiado la forma de organizar el trabajo dentro del capitalismo (Pulido-Martínez, 2012).

En la actualidad, el trabajador sentimental que emergió en los procesos de investigación adelantados por Elton Mayo, su cualificación como sujeto de habilidades y funciones, en conjunto con el proyecto de felicidad que buscaba cambiar las percepciones que este tenía de su trabajo, ha dado paso a otro tipo de sujeto trabajador. Contemporáneamente, al trabajador se concibe como un sujeto que debe ser y actuar de manera autonomizada, es decir, debe ser auto-regulado, con alta auto-estima, auto-eficaz, siempre activo, con una infinita disposición al cambio y, por supuesto, siempre disponible a aceptar nuevos retos (Pulido-Martínez, 2010a). De manera general, en lugar del trabajador ser un “empleado” con derechos y deberes como hasta hace algunas décadas, ahora frecuentemente se le describe, en el mejor de los casos con el eufemismo de ser un “colaborador”, aludiendo de este modo a un ejercicio falso de voluntariedad y disposición para ejecutar las tareas asignadas. A este sujeto “colaborador” propio de la incertidumbre laboral, se le proponen contratos psicológicos, y le asignan salarios emocionales en lugar de dinero tangible. Adicionalmente, a este “colaborador” se le interpela para producir su subjetividad como aquel que debe tener unas competencias para ser lo suficientemente flexible para moverse entre supuestas oportunidades laborales y empleable ante la obvia situación de que el empleo permanente tiende a desaparecer (Rentería, 2008; Sisto, 2009).

Esta crítica se ocupa entonces de la psicología como un vehículo de gobierno que funciona de acuerdo con diferentes racionalidades imperantes en el mundo del trabajo. Nikolas Rose (1996, 1999, 2008) ha hecho énfasis en que en las sociedades liberales avanzadas –pero se podría afirmar que en distintos grados para el resto del mundo– el lugar que ocupan la psicología y la operaciones que adelanta se relacionan con que este conocimiento se ha vuelto indispensable para que diversas autoridades puedan ejercer su poder a lo largo del cuerpo social. En relación específica con el trabajo, la psicología provee las herramientas no solamente para conducir a los que están trabajando, prescribiendo la autonomía que les corresponde mantener para que no requieran de agentes externos, sino que en

las condiciones de trabajo que el neoliberalismo ha traído consigo caracterizada por la desarticulación gradual de las reivindicaciones y certidumbres laborales, y en donde está a la orden del día el desempleo, los discursos y prácticas psicológicas han provisto las visiones concordantes con esta situación, donde tanto a los trabajadores con alguno de los múltiples tipos de contratos laborales existentes como a aquellos desempleados se les gobierna o conduce en términos psicológicos. Esto ocurre frecuentemente a través de: la promoción de la actividad que conduzca a alinearse con los objetivos de intensificación y reestructuración que la gerencia propone, una invitación al trabajador para que asuma diferentes tipos de riesgos, y de devolverle a quien está en una situación de inseguridad, en términos puramente psicológicos, la responsabilidad por su situación social y personal. Es entonces en esta mezcla entre la producción de unos tipos de subjetividad y unas maneras de ejercer el gobierno que la psicología ocupa un puesto privilegiado para prescribir contemporáneamente que cada uno debe ser empresario de sí, y que basta con imaginar, tal como fuertemente lo hacen algunas de las recetas más populares aplicadas en el mundo del trabajo, que para alcanzar las metas que cada uno se impone en asuntos laborales basta con el deseo y con la disposición a la movilidad para dejar “zonas de confort”.

Geopolítica

Dos puntos hay que destacar aquí. Por una parte, desde hace ya hace varias décadas en los lugares donde no se produce este conocimiento, sino en los cuales esta se importa, se ha alertado sobre las implicaciones que tiene la apropiación de este conocimiento, sin reflexiones profundas que vayan más allá de aquellas que tradicionalmente se han hecho referidas a la pertinencia de la psicología para otros contextos culturales distintos a los que fue creada, así como, de su adecuación técnica para ser usada en intervenciones en ámbitos locales que tienen condiciones de trabajo diferentes a aquellos de la sociedades en donde se proponen los objetos psicológicos (Castaño & Sánchez, 1978).

Por otra parte, se ha hecho énfasis en que las críticas a la relación que la psicología ha establecido con el mundo del trabajo conservan las mismas dificultades de aquella disciplina de la cual se ocupan. Esto significa, por ejemplo que tienen un origen local, están hechas para los problemas de ese contexto, sin embargo se presentan como si fuesen universales. En otras palabras las críticas a la psicología están hechas desde, para y por los países en donde se produce el conocimiento, pero se presentan como si tuvieran la misma validez alrededor del mundo, repitiendo aquello que implícitamente quieren evitar.

Tampoco de esta manera de examinar a la psicología en su relación con el trabajo, se puede decir que constituya un marco conceptual único. La crítica se apoya en diferentes tradiciones para señalar aspectos o manifestaciones de la puesta en escena de la psicología en el sur. Se critica entonces la actitud celebrante que muestran los psicólogos del trabajo cuando su disciplina se expande colonizando nuevos espacios laborales alrededor del mundo. Esta actitud hace que se considere la diseminación de la psicología como una cuestión exclusiva de progreso, modernidad y bienestar, y por tales motivos, se olvidan las implicaciones que tiene la aplicación del producto foráneo, especialmente se dejan de lado las relaciones internacionales que están involucradas en la aplicación local de las herramientas psicológicas.

La discusión sobre las relaciones locales y globales que se vehiculizan a través de la aplicación de la psicología, la cual podría ubicarse en lo que ahora se conoce como geopolítica del conocimiento, no ha dado lugar aún a suficientes estudios, convirtiéndose en un campo de investigación en urgencia de ser indagado (Molinari, 2004; Pulido-Martínez, 2013). Uno de los hasta la fecha escasos argumentos utilizados en esta perspectiva esquemáticamente sostiene que los procesos de réplica y de adaptación, en otras palabras de mimetización de la psicología del trabajo, han dado lugar a una serie de problemas que se han resuelto apelando a, sin forzar demasiado a lo que algunos investigadores han llamado, el modo de pensar “como si” (Smythe, 2005). Siguiendo los señalamientos de Castaño y

Sánchez (1977), los psicólogos borran las diferencias centrales entre las distintas condiciones laborales, del norte y del sur, considerando “como si” los problemas del trabajo para los cuales fue diseñada la psico-tecnología laboral fueran fundamentalmente iguales a aquellos que se presentan en la periferia. Actualmente, se puede decir que al ser aplicada la psico-tecnología importada en contextos laborales bastante diferentes, se da como consecuencia de que los instrumentos psicológicos oculten, o mejor subordinen, los problemas locales del trabajo. Este efecto se produce a través de un «como si» las condiciones y relaciones laborales fueran iguales. En otras palabras, la psico-tecnología se convierte, en la situación «local periférica», en el vehículo para intervenir, sin entender cultural, política y socialmente las lógicas particulares del mundo del trabajo en esos contextos.

En este mismo sentido, como consecuencia, ha surgido en la región latinoamericana una visión ligada a la traducción de los instrumentos psicológicos en la cual ocurre un «como si» dicha traducción significara automáticamente naturalización a las particularidades del ambiente de trabajo local (Ibarra-Colado, 2006). Por supuesto, esto es posible que ocurra al hacer desaparecer las implicaciones que tiene la forma en que a nivel global se construye el conocimiento psicológico, mediante estrategias tales como, hacer caso omiso de la literatura en donde se formula que existen diferentes mundos de psicología donde productores y consumidores tienen papeles distintos (Moghaddam, 1987), así como al no reconocer que se han propuesto una serie de marcos conceptuales que examinan el lugar y las operaciones de la psicología cuando viaja alrededor del mundo.

La crítica a las relaciones geopolíticas del conocimiento psicológico afirma entonces que de la forma en que se busca una verdad psicológica universal a través de estudios en diferente países en condiciones distintas en cuanto a su capacidad para influir en la producción misma de las categorías, el caso psicológico periférico confirma la “verdad” y superioridad de los centros productores, corroborando y reafirmando a la vez, la subordinación de los sitios en donde básicamente se lleva a cabo la aplicación de

la psicología (Burman, 2007). Como bien señalaron Castaño y Sánchez (1978) ante la carencia de una discusión acerca de la relación entre las condiciones laborales locales y la creación y aplicación de instrumentos psicológicos para intervenirlas surge como consecuencia una cierta dependencia cultural. Típicamente esta situación descrita se ha asociado con un marco propicio para que aparezca el pensamiento colonizado (González-Rey, 2004).

Los investigadores han alertado sobre las consecuencias que trae la aplicación de la psicología alrededor del mundo. Dentro de estas es valioso destacar que mediante la aplicación de la psicología es posible que se alcance cierta homogenización de la fuerza laboral a nivel internacional en la medida en que constituye a un trabajador psicologizado. Este proceso acaece sin entrar en mayores consideraciones acerca de las particularidades que asume el capitalismo a la hora de organizar localmente los procesos productivos. A este mismo respecto, se ha establecido que la psicología juega un papel importante a la hora de regular la fuerza laboral entre regiones del planeta, al proporcionar los elementos para que se construya en términos discursivos al trabajador de las sociedades del Atlántico Norte como aquella figura de la subjetividad asociada con el desarrollo avanzado y a los trabajadores tradicionales como aquellos causantes de la situación de "atraso" o de subdesarrollo del resto del mundo (Flórez-Flórez, 2002; Pulido-Martínez, 2008, 2010; Vargas-Monroy, 2012).

Conclusiones

Aquí se han considerado las principales formas que ha asumido la crítica a la relación entre psicología y el trabajo desde marcos conceptuales diferentes. No se ha constituido ni se aboga por conformar un cuerpo único de conocimientos para analizar dicha relación. Más bien, la revisión adelantada debe servir para que aquellos interesados en cambios en el trabajo cuenten con unas herramientas que les permitan desarticular situaciones particulares donde la psicología se ve envuelta en los ámbitos laborales.

Esto resulta de fundamental importancia si se tiene en cuenta que en la actualidad el trabajo se ve

influenciado crecientemente por el conocimiento psicológico. A tal punto este fenómeno de psicologización está ocurriendo que se llega a afirmar que el trabajo, los trabajadores, las organizaciones y las relaciones entre estos a nivel internacional están definidos en términos psicológicos (Hollway, 1991; Pulido-Martínez, 2008). Por tanto, es necesario contar con herramientas que permitan evaluar, siempre con una actitud de balance, casos particulares de aplicación de la psicología al mundo del trabajo local, de tal manera que se pueda romper con visiones catastróficas que señalan los horrores y errores de la psicología (Venn, 1998), como aquellas otras que celebran la expansión de este conocimiento en términos modernización y de progreso de las organizaciones. En última instancia, se reitera que la discusión que se presentó sobre las maneras de ejercer la crítica debe servir para examinar la psicologización del trabajo, el proceso mismo por el cual este fenómeno ocurre, a la psicología como saber sobre el trabajo y a la organización del trabajo misma cada día en búsqueda de más psicología.

Referencias

- Aycan, Z., Kanungo, R. N., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J., Stahl, G., et al. (2000). The impact of culture in human resource management practices: A 10 country comparison. *Applied Psychology: An International Review*, 49(1), 192-221.
- Baritz, L. (1960). *The servants of power. A history of the use of social science in American industry*. Middletown, Connecticut: Wesleyan University Press.
- Bramel, D. & Friend, R. (1981). Hawthorne, the myth of the docile worker and class bias in psychology. *American Psychologist*, 36(8), 867-878.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.
- Brinkmann, S. (2008). Changing psychologies in the transition from the industrial society to the consumer society. *History of the Human Sciences*, 21(2), 85-106.
- Buckley, M. R., Beu, D. S., Frink, D. D., Howard, J. L., Berkson, H., Mobbs, T. A., et al. (2001). Ethical issues in human resources systems. *Human Resources Management Review*, 11(1-2), 11-29.

- Burman, E. (2007). Between orientalism and normalization: Cross-cultural lesson from Japan for a critical history of psychology. *History of Psychology*, 10(2), 179-198.
- Buzzatti, A. P. (2007). A Economia Popular Solidaria frente as Transformacoes contemporâneas no Mundo do Trabalho. Masters Thesis, Universidad Federal de Santa Maria, Brasil. Disponible en http://cascavel.cpd.ufsm.br/tede/tede_arquivos/27/TDE-2007-09-26T115452Z-853/Publico/Alan%20Patrik%20Buzzatti.pdf
- Campos, A. (1981). Psicología del trabajo. *¿Qué es Psicología del Trabajo?* Programa Centroamericano de Ciencias de la Salud (Consejo Superior Universitario Centroamericano). Guatemala: Confederación Universitaria Centroamericana.
- Carr, S. C., MacLachlan, M. & Furnham, A. (2012). *Humanitarian work psychology*. Basingstoke: Palgrave-Macmillan.
- Castaño, D. A. & Sánchez, G. (1978). Problemas de la importación tecnológica psicolaboral en los países en desarrollo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 10(1), 71-82.
- Crespo-Merlo, A. V. (2010). Álvaro Roberto Crespo Merlo. En Y. Duarte (Coord.), *Psicología crítica do trabalho na sociedade contemporânea* (pp. 89-99). Brasília: Conselho Federal de Psicologia.
- Crespo, E. & Serrano, A. (2006). La psicologización política del trabajo. En A. Dorna (Ed.), *Psicología Política*. Psicom Editores. [Libro Electrónico]. <http://teocripsi.com/documents/2CRESPO.pdf>
- Dávila-Ladrón de Guevara, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico*. Bogotá: McGraw Hill.
- De Montmollin, M. (2004). *Los psicofarsantes*. Mexico: Siglo XXI.
- De Vos, J. (2012). *Psychologization in times of globalization*. New York: Routledge.
- Edwards, J. R. (2008). To prosper, organizational psychology should . . . overcome methodological barriers to progress. *Journal of Organizational Behavior*, 29(4), 469-491.
- Fernández, A. M. (2010, abril). La anomalía autogestiva: las fábricas sin patrón en Argentina. Ponencia presentada en Vecindades y Fronteras, III Congreso de Educación y Psicología, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- Fernández-Ríos, M. (1995). La psicología organizacional en una encrucijada tecnológica y cultural. *Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 11(3), 49-75.
- Flórez-Flórez, J. (2002). (Des)encuentros con la psicología desarrollista. *Heterotopía*, 8(21), 55-87.
- Foucault, M. (1979). Governmentality. I&C. *Ideology and Conciousness*, 6, 5-21.
- Gaete, T. & Soto, A. (2012). Esta es mi trayectoria, este es mi trabajo: narrativas e identidad en el trabajo en Chile. *Psykhé*, 21(2), 47-59.
- Garabito, G. (2012). Experiencias de inserción laboral en jóvenes obreros en Azcapotzalco, Ciudad de México. *Psykhé*, 21(2), 21-33.
- González-Rey, F. (2004). La crítica en la psicología social latinoamericana y su impacto en diferentes campos de la psicología. *Revista Interamericana de Psicología*, 38(2), 351-360.
- Gordon, M. E., Kleiman, L. S. & Hanie, C. A. (1978). Industrial-Organizational psychology: "Open thy ears O house of Israel". *American Psychologist*, 33, 893-905.
- Guion, R. M. (1965). Industrial psychology as an academic discipline. *American Psychologist*, 20, 815-821.
- Hollway, W. (1991). *Work psychology and organizational behaviour. Managing the individual at work*. Londres: Sage.
- Huertas-Hernández, O. L. & Villegas-Urbe, C. A. (2007). La narrativa como posibilidad de comprensión de las organizaciones productivas rurales. *Universitas Psychologica*, 6(1), 163-172.
- Huczczco, G. E., Wiggins, J. G. & Curie, J. S. (1984). The relations between psychology and organised labor. Past, present and future. *American Psychologist*, 39(4), 432-440.
- Ibarra-Colado, E. (2006). Organization studies and epistemic coloniality in Latin America: Thinking otherness from them margins. *Organization*, 13(4), 463-488.
- Jans, J. & van Druner, P. (2003). *A social history of psychology*. Oxford: Balckwell.
- Lamal, P. A. (1991). Psychology as common sense: The case of findings concerning work motivation and satisfaction. *Psychological Science*, 2(2), 129-130.

- Laurell, A. C. (1978). Proceso de trabajo y salud. *Cuadernos Políticos*, 17, 59-79. Disponible en http://www.bvsst.org.ve/documentos/pnf/proceso_de_trabajo_y_salud.pdf
- Le Mouël, J. (1992). *Critica de la eficacia. Ética, verdad y utopía de un mito contemporáneo*. Buenos Aires: Paidós.
- Lefkowitz, J. (2008). To prosper, organizational psychology should. . . expand the values of organizational psychology to match the quality of its ethics. *Journal of Organizational Behavior*, 29(4), 439-453.
- López-Cortez, O. A. (2013, septiembre). *No todo vale. Derechos fundamentales y límites del poder en los procesos de selección*. Ponencia presentada en el Tercer Congreso de Psicología Colpsic-Ascofapsi, Bogotá, Colombia.
- Lunt, I. (1999). The professionalization of psychology in Europe. *European Psychologist*, 4(4), 240-247.
- Martínez-Alcántara, S. & Hernández-Sánchez, A. (2005). Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Revista Cubana Salud Pública*, 3(4), 338-344.
- Martínez-Alcántara, S. & Preciado-Serrano, M. (2009). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente. *Psicología y Salud*, 19(2), 197-206.
- Moghaddam, Fathali. (1987). Psychology in the three worlds: As reflected by the crisis in social psychology and the move toward indigenous psychology. *American Psychology*, 42(10), 912-920.
- Molinari, J. M. (2004). Hacia una nueva geopolítica de la psicología: prospectiva, conceptos y tendencias. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 50(1), 25-33.
- Münsterberg, H. (1913). *Psychology and industrial efficacy*. Boston. Houghton Mifflin Company.
- Oliveira, R. (2010). Rogelio Oliveira. En Y. Duarte (Coord.), *Psicologia critica do trabalho na sociedade contemporanea* (pp. 19-22). Brasília: Conselho Federal de Psicologia.
- Parker, I. (2007). *Revolution in psychology. Alienation to emancipation*. Londres: Pluto Press.
- Peralta-Gómez, M. C. (2013, septiembre). *El uso del polígrafo en la selección de personal como práctica de dominación y de intrusión*. Ponencia presentada en el Tercer Congreso de Psicología Colpsic - Ascofapsi, Bogotá, Colombia.
- Prilleltensky, I. (1994). *The morals and politics of psychology. Psychological discourse and the status quo*. Albany: State University of New York Press.
- Pulido-Martínez, H. C. (2008). Produciendo trabajadores modernos. Conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el sur. *Universitas Psychologica*, 6(1), 27-37.
- Pulido-Martínez, H. C. (2010a). Autonomía en el trabajo. "El reto por opciones" a la luz de la construcción del sujeto neoliberal. *Revista Iberoamericana de Psicología, Ciencia y Tecnología*, 3(1), 7-15.
- Pulido-Martínez, H. C. (2010b). Psychological knowledge for the governance of the south. *Critical Perspectives in International Business*, 6(2-3), 177-189.
- Pulido-Martínez, H. C. (2012). El trabajador libre y la psicología del trabajo. En S. Trujillo-García & H. C. Pulido-Martínez (Eds.), *Libertad y psicología. Tensiones y debates desde Iberoamérica* (pp. 171-188). Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Pulido-Martínez, H. C. (2013). Outlining critical psychology of work in Latin América. *Annual Review of Critical Psychology*, 10, 672-689.
- Rabimbach, A. (1990). *The human motor. Energy fatigue and the origins of modernity*. New York: Basic Books.
- Rentería, E. & Mavezzi, Z. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Ribeiro, M. (2012). Las construcciones identitarias en el trabajo en la contemporaneidad: retrato de un grupo de trabajadores de São Paulo (Brasil). *Psyche*, 21(2), 61-75.
- Rose, N. (1996). *Inventing ourselves. Psychology, power and regulation*. Londres: Sage.
- Rose, N. (1999). *Governing the soul. The shaping of the private self*. Londres: Free Association Books.
- Rose, N. (2008). Psychology as social science. *Subjectivity*, 25, 446-442.
- Rosen, H & Stagner, R. (1980). Industrial/organizational psychology and unions: A viable relationship? *Professional Psychology*, 11(3), 477- 483.
- Rupp, D. E. & Beal, D. (2007). Checking in with the scientist-practitioner model: How are we doing? *The Industrial-Organizational Psychologist*, 45(1), 35-40.
- Sato, L. (2010). Psicología, Saude e Trabalho: distintas construccoes dos objetos "trabalho" e "organiza-

- coes". En A. I. Leonardi, C. C. Coelho-Netto, C. M. Danusa-Cardoso, F. K. Eidelwein & R. Oliveira. (Eds.), *Psicologia critica do trabalho na sociedade contemporanea* (pp. 41-54). Brasilia: Conselho Federal de Psicologia. Disponible en http://www.crp13.org.br/CFP/psicologia_de_criticas.pdf
- Schvarstein, L. (1991). *Psicología social de las organizaciones*. Nuevos aportes. Buenos Aires: Paidós.
- Schumann, P. L. (2001). A moral principles framework for human resource management ethics. *Human Resources Management Review*, 11(1-2), 93-111.
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. *Revista Universum*, 24(2), 192-216.
- Sisto, V. (2012). Identidades desafiadas: individualización, managerialismo y trabajo docente en el Chile actual. *Psykhé*, 21(2), 35-46.
- Spink, P. (2004). *Para além da psicologia organizacional*. Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, PUC, SP. Centro de Administração Pública de Governo, EAESP-FGV. Disponible en <http://es.scribd.com/doc/51775196/COLETANEA-DE-TEXTOS-SPINK-Peter-Paraalem-da-Psicologia-Organizacional-Nove-textos-escolhidos-2>
- Spink, P. (2009). Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 227-242.
- Steffy, B. D. & Grimes, A. J. (1992). Personnel/organizational psychology: A critique of the discipline. En M. Alvesson & H. Willmott (Eds.), *Critical management studies* (pp. 181-201). Londres: Sage.
- Stecher, A. (2012). Perfiles identitarios de trabajadores de grandes empresas del retail en Santiago de Chile: aportes psicosociales a la comprensión de las identidades laborales. *Psykhé*, 21(2), 9-20.
- Townley, B. (1994). *Refreaiming human resources management: Power, ethics and the subject at work*. Londres: Sage.
- Vargas-Monroy, L. (2011). *Gubernamentalidad, globalización y mujeres trabajadoras en la industria de flor cortada en Colombia*. Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Venn, C. (1998). The subject of psychology. En J. Henriques, W. Hollway, C. Urwin, C. Venn & V. Walkerdine (Eds.), *Changing the Subject. Psychology, Social Regulation and Subjectivity* (pp. 119-152). Londres: Routledge.
- Verona, H. (2010). Humberto Verona. En Y. Duarte (Coord.), *Psicologia critica do trabalho na sociedade contemporanea* (pp. 17-18). Brasilia: Conselho Federal de Psicologia.
- Viteles, M. S. (1932). *Industrial psychology*. New York: W.W. Norton & Company, Inc.
- Viteles, M. S. (1954). *Motivation and morale in industry*. Londres: Staples Press Limited.
- Wexler, P. (1983). *Critical social psychology (critical social thought)*. Londres: Routledge.