

PSICOLOGÍAS ORGANIZACIONALES Y DE LOS  
TRABAJOS - POTS. PREGUNTAS DESDE LAS  
REALIDADES ACTUALES DEL MUNDO DEL TRABAJO  
EN AMÉRICA LATINA\*

---

Organizational psychologies and of the POT  
jobs. Questions from the current realities  
of the world of work in Latin America

Erico Rentería Pérez. PhD\*\*  
Sigmar Malvezzi. PhD\*\*\*

*Resumen*

Se presenta una propuesta de actualización y ampliación del campo tradicional de la Psicología Organizacional asociada a las prácticas de Recursos Humanos desarrollada a partir de referenciales asociados a organizaciones jerarquizadas y grandes en relaciones enmarcadas en el modelo del empleo estable, hacia una lectura que implica la proyección a un multcampo que reconoce y asume los plurales en la forma de POTs. Para ello se presentan elementos de tendencias actuales del mundo del trabajo que incluye la reinstitucionalización del mismo en modalidades tipo empleo, servicios independientes, trabajo asociativo, por proyectos, emprendimientos, y trabajo rural entre otros, los cuales co-existen y se dan simultáneamente en las economías formal, informal e ilegal, donde las personas desarrollan la actividad social

\* Artículo basado en Rentería, E. (2017). Psicologías Organizacionales y de los trabajos. Preguntas desde las realidades actuales del mundo del trabajo en América Latina. Conferencia dictada en la Primera Escuela Internacional de Formación Avanzada en Psicología Organizacional y del Trabajo I-EIFA-POT 2017. Cali: Universidad del Valle – Colombia.

\*\* Doctor en Psicología, con pasantía Postdoctoral en Psicología Social y del Trabajo. Universidad de São Paulo-Brasil. Profesor titular, Director Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo, Instituto de Psicología, Universidad del Valle-Colombia.

\*\*\* Doctor en Comportamiento Organizacional, Universidad de Lancaster. Libre Docente, Universidad de São Paulo USP-SP. Profesor, Instituto de Psicología - Universidad de São Paulo, y Fundación Don Cabral.

Los autores agradecen el apoyo de la Psicóloga Andrea Estefanía Erazo, de la Universidad del Valle, en la edición final del documento.

**Correspondencia:** [erico.renteria@correounivalle.edu.co](mailto:erico.renteria@correounivalle.edu.co)

del trabajo, y derivan de ella referentes ontológicos en la organización social y de su singularidad. Se presentan algunas reflexiones disciplinares y disciplinares en la re-configuración de un multi-campo tipo POTs.

**Palabras clave:** Psicología Organizacional, Psicología del Trabajo, Relaciones de trabajo, Recursos Humanos.

### *Abstract*

It's presented a proposal on actualization and extension of the traditional Organizational Psychology field, usually associated to Human Resources practices, and developed on referents linked to big hierarchical organizations framed by the model of stable jobs, toward a reading that implies the projection to a multi-field that recognizes and assumes "plurals" as a form of POTs. For that, actual tendency elements of the world of work are presented including those related with de re-institutionalization in the figure of employments and other forms as independent services, associative work, projects, rural work, among others, that co-exist and are developed simultaneously at the formal, informal and illegal economies, where people develop their social activity call work, and derive social and singular ontological referents for organizing their lives bearing in mind the re-configuration of the pretended multi-field as POTs.

**Keywords:** Organizational Psychology, Work Psychology, Work Relations, Human Resources.

---

**Citación/referenciación:** Rentería, E. & Malvezzi, S. (2018). Psicologías organizacionales y de los trabajos - POTs. Preguntas desde las realidades actuales del mundo del trabajo en América Latina. *Psicología desde el Caribe*, Número especial. 129-147. DOI:

## **A MANERA DE CONTEXTO**

Algunos datos de América Latina relacionados con las realidades actuales del mundo del trabajo: el primero, que el 50% de la población "económicamente activa" -en algunos países se asume a partir de los 15 años de edad, y en la mayoría desde los 18- trabaja en la economía informal (Jiménez-Restrepo, 2012). El segundo, de la otra mitad menos del 25 % - Colombia por ejemplo - trabajan en la modalidad de empleo estable o "pleno" como lo denomina la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016). Otras modalidades de trabajo se consolidan con los procesos de re-institucionalización del mundo del trabajo en las tres últimas décadas (Castel,

2010, 2009, 2000; Offe, 1995; Antunes, 2008, 2000). El tercer elemento es el aumento de la expectativa de vida en casi 20 años más que cinco décadas atrás. Todo esto configura una ecuación que necesariamente llama la atención sobre los contextos en que son válidas las afirmaciones, teorías o modelos sobre el mundo del trabajo y calidad de vida. Un ejemplo reciente de ello son los modelos y cambios en las condiciones de Jubilación cuyos rangos de edad aumenta, y las condiciones para acceder son más difíciles.

Esto llama la atención sobre el modelo económico en el que estamos, en el cual las teorías, las aseveraciones, las concepciones que tenemos de lo que son las organizaciones de trabajo, y

el hecho social de trabajar, se enmarcan. En el caso de la Psicología Organizacional -PO- clásica, es un modelo citadino, industrializado, de “hombre europeo” o de una “persona europea”, y de lo que históricamente hemos llamado el capitalismo. Alrededor de esto, tenemos formas de organización de producción de bienes y servicios, una sociedad salarial (Castel, 2009, 2000) que se organiza a través impuestos derivados de a partir de los ingresos de las personas teniendo como modelo el empleo. ¿Cuál es el problema cuando menos del 50% de las personas trabajan en esa modalidad de trabajo? De esta manera, las formas de producción indican en el caso de la Psicología nuevos problemas, actualización o matices de problemas antiguos dadas las relaciones de las personas con sus actividades y sus contextos de trabajo como una cuestión histórica.

Un ejemplo de ello es la forma como la Psicología a finales del siglo XIX comienzos del XX se hace visible en la industria (Malvezzi, 2016a, 2016b), con un problema básico que era la fatiga porque interrumpía flujos de producción de ese momento. Actualmente, son usadas categorías “un poco más sofisticadas” como estrés y *burnout* (Díaz, 2017; Díaz & Gómez, 2016), que en últimas lo que representan son “personas cansadas” en sus puestos de trabajo, o por las condiciones de producción, lo que ilustra un problema o implica categorías diferentes, pero ontológicamente un mismo fenómeno (Rentería, 2018; Burrell & Morgan, 2000)

Las concepciones de sociedad basadas en modelos armónicos, o modelos dialécticos— en el sentido de la forma de asumir las diferencias (Rentería, 2004), son un elemento clave en la lectura de contextos organizacionales de trabajo. Es decir, se asumen o no las contradicciones, se

parte del supuesto que todos somos y funcionamos como iguales. Esto en nuestras teorías en el campo de las organizaciones, de las relaciones de trabajo como hecho social, va a marcar diferencias importantes desde el punto de vista paradigmático (Burrell & Morgan, 2000, Legge, 1995), dando lugar también a nuevos problemas y fenómenos como por ejemplo la virtualidad y la inmediatez tecnológica (Rentería, 2016, 2009) – véase el papel actual de un dispositivo como el celular.

Lo anterior tiene que ver con las formas de explicación y la racionalidad funcional (Alvesson, & Spicer, 2012; Alvesson, 2012), y los tipos, condiciones y relaciones de trabajo de trabajo que producen, lo cual tiene mucha pertinencia y poder explicativo en contextos estables, pero no necesariamente en contextos complejos y variables ¿Qué tipo de persona que trabaja es aquella de la que estamos hablando? Esto es un elemento clave. Se habla de personas creativas, proactivas, independientes, autónomas, y los manuales de Recursos Humanos -asociados automáticamente a la Psicología Organizacional, aunque no corresponda necesariamente-, son escritos para “supervisores”, sobre “personas que no saben lo que tienen que hacer”, al punto que muchos manuales (Robbins, 2004; Chiavenato, 1999; Davies, 1983; Schein, 1982a) tanto que tienen un capítulo sobre “como motivar” a los demás -léase los trabajadores de base. Es decir, parecería que las personas no tuviéramos motivos, no supiéramos lo que queremos, necesitamos o nos interesa (Rentería, 2018). Esto implica una tendencia social importante a la responsabilización, sobre todo en el plano jurídico en las relaciones de trabajo formales sobre lo que suceda o no suceda en los contextos de trabajo (Rubery, Earnshaw, & Marchington, 2005), donde “unos saben” y “otros no saben”

y la asimetría se instaura de forma naturalizada (Legge, 1995; Alvesson & Spicer, 2012).

Necesariamente, todo eso se traduce y refleja la concepción que tenemos de calidad de vida donde de alguna manera se encaja la promesa, no solo de la ciencia moderna (Adorno & Horkheimer, 1994) de la Psicología, y en particular del multicampo de la Psicología Organizacional y del Trabajo- POT (Malvezzi, 2016a, 2016b), en el sentido de buscar y promover “buena vida para todos” (Prilleltensky, 1994; Adorno & Horkheimer, 1994). En este punto, asociado a las preguntas que se vienen planteando, corresponden repertorios para tener respuestas, por ejemplo, desde algo que llamamos Psicología Organizacional, que en su momento se le reconoce de alguna manera a Edgar Schein (Schein, 1982a, 2015) a finales de los 50 y los 60 (Malvezzi, 2016a, 2016b), o Psicología Industrial y Organizacional por la manera como la Psicología entró a la industria, con desarrollos que representan divisiones de la APA, que también puede ser visto como Comportamiento Organizacional (Porter & Schneider, 2014; Robbins, 2004) que viene de escuelas de negocios, Psicología del Trabajo (Roe, 2015) que es el modelo que los europeos continentales se abogan por tener ese foco histórico desde la misma época que Mustenberg publicaba en Estados Unidos (Malvezzi, 2016a). Por otro lado, otras formas de reconocimiento del multicampo y sus focos como Recursos Humanos (Legge, 1995; Chiavenato, 1999) con el que probablemente estemos más familiarizados en América latina, Psicología Social del Trabajo, con foco en trabajo como actividad en contexto social (Pulido-Martínez, 2012), Clínica del Trabajo que es una incorporación de los aspectos de la psicodinámica (Clot, 2009; Bendassolli & Soboll, 2011; Orejuela, 2018) muchos elementos

del psicoanálisis en la comprensión del fenómeno social llamado trabajo, psicodinámica del trabajo (Dejours, 1998, 1999; Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994) particularmente un enfoque muy desarrollado por los franceses y en América latina asumido en buena parte en el sur del continente, Argentina, Brasil, Uruguay y Chile, visto por RRHH clásico como la contraparte de la Psicología de la Salud Organizacional clásica; la Psicología Positiva -que es reclamada actualmente por algunos como un paradigma (Salanova, Llorens & Martínez, 2016); y sin embargo, también aporta respuestas sobre las cuales hay posturas a favor, posturas en contra. Finalmente, la propuesta en este artículo, más allá del debate sobre las denominaciones y sobre sus focos, es un enfoque de corte pluralista y crítico, en el cual plural tiene la doble acepción paradigmática y de “plurales”. De allí la necesidad de contextualizar y empezar a hablar en plural de psicologías organizacionales y de los trabajos (Rentería, 2017, Borges, Rentería & Toro, 2017).

Tres preguntas que abren aún más la cuestión son: ¿cuál es la Psicología Organizacional de un trabajador independiente o autónomo?, ¿Aplica una Psicología del Trabajo? O mejor, ¿una Psicología Organizacional y del Trabajo? Cuestiones como como acoso laboral o liderazgo solo pueden ser tipificadas si la persona está en una situación de empleo formal. Si su modalidad de trabajo y contratación es de servicios y puntual, no aplicarían. Es decir, el fenómeno de acoso o el de liderazgo en el trabajo, se han configurado en función de lo jurídico-contractual, y como la forma de trabajo no es la misma, entonces no corresponden conceptualmente como los mismos fenómenos por las condiciones de la relación y contexto de trabajo. Es allí que emerge la necesidad de utilizar plurales: PO? o POTs?, y

que trabajemos sobre ellos. Esto implica entonces un cuestionamiento y un llamado a la revisión de nuestros repertorios teniendo en cuenta tipos de contextos, de economías, condiciones, formas de trabajar, y formas de relaciones de contractuales y trabajo. A manera de ejemplo, situaciones derivadas del momento histórico actual de Colombia en lo relacionado con el proceso denominado “Posconflicto”, implican como hecho social que estamos en un proceso donde un grupo armado de personas -antes en la economía ilegal- han firmado un acuerdo con el estado para salir de una forma particular de vida, y una forma particular de trabajar, para pasar a otras formas de economías (formal e informal), en otros contextos (vida civil) y en otras condiciones de trabajo (empleo, servicios, trabajo asociativo, proyectos productivos, emprendimientos) (Rentería, 2001, 2016) ¿Cómo dar ese salto e incorporarles efectivamente en diversos sectores productivos? ¿Llevándolos a todos “al mismo curso de panadería” y diciendo que van a ser panaderos? ¿proponiendo que todos trabajen como vigilantes? Parte de las respuestas están en los repertorios de vida, experiencia, competencias, e intereses en contextos sociales, y de producción concretos rurales, urbanos, etc. No todos son campesinos, ni realizaban las mismas labores de “vigilancia”. Las “generalizaciones apresuradas”, los repertorios limitados y concepciones sobre persona que trabaja, hacen que comúnmente “todos” los que están en el proceso, sean considerados como “un solo paquete” como un grupo de personas uniformes, de forma similar a la concepción de “trabajador” que aparece en muchos manuales de Recursos Humanos (Chiavenato, 1999; Robbins, 2004; Davies, 1983). Se utiliza la noción de “trabajador” como si fuera una categoría única que representara a todas las personas que

trabajan y en cualquier contexto, modalidad y relación de trabajo. Simultáneamente, hablamos de individualidad y de singularidad, que pasan a ser paradojas importantes. Reconocer y asumir esas paradojas, ven las relaciones de trabajo de forma contextualizada y concreta, permiten opciones de considerar y reconsiderar la configuración y valides de fenómenos derivados de las relaciones y del trabajo como fenómeno psicosocial, y al mismo tiempo facilita la actualización de repertorios para comprender y explicar los fenómenos mismos y sus implicaciones (Díaz, 2017, Giraldo, 2012, 2016).

### **ALGUNAS TENDENCIAS EN LAS RELACIONES DEL MUNDO DEL TRABAJO**

La tendencia actual a la fragmentación, la deslaborización, y la pauperización implican preguntarnos por: ¿Qué sería la reinstitucionalización del trabajo? No es que el trabajo asociativo sea nuevo, no es que el trabajo independiente sea nuevo, no, no es que el trabajo rural sea nuevo, es que en este momento estamos re-instituyendo jurídicamente esas formas de trabajar pero al mismo tiempo los contratos y las relaciones de trabajo son cada vez más fragmentadas y deslaborizadas de allí que discursos sobre el emprendimiento y el no tener jefe ganen tanta fuerza de manea crítica porque más que unidades productivas es una forma de dar cuenta de fenómenos como por ejemplo el desempleo.

Los trabajos migran (Offe, 1995; Antunes, 2008, 2000), y la Psicología y los Psicólogos(as) -en su doble estatuto de ciencia y profesión-, ya no tenemos trabajos “exclusivos” excepto en algunas cuestiones de orden clínico-terapéutico, y probablemente en la aplicación de algunos

test psicológicos. Las otras cuestiones son desarrolladas simultáneamente por profesionales de muchos y diversos campos. Dicha migración, no es solamente por especialidades disciplinares, también la hay por países. Un ejemplo de ello es el actual “Acuerdo Mercosur de Residencia” (MERCOSUR, 2018). Este acuerdo implica que “cualquier ciudadano” de los países adherentes puede movilizarse legalmente con una visa de uno a dos años, con un valor económico relativamente bajo, para trabajar o estudiar en cualquiera de los países cubiertos sin ningún problema. De hecho y teniendo en cuenta las referencias al trabajo en diversos tipos de economías “contar con una visa de ese tipo, es más barato que estar como ilegal” aunque esto no está plenamente difundido. Si los dispositivos para la migración por sectores y países están dispuestos, entonces esa migración nos pone en frente situaciones de orden cultural, social, de calidad de la formación y de la migración de los trabajos y las personas, y ante ello se amplía y reconfigura la coexistencia de opciones, lugares y formas de trabajar en América del Sur. Estos trabajos, las modalidades, los contextos y relaciones contractuales pueden ser en organizaciones grandes, estables y departamentalizadas con empleos “plenos” o “Decentes” (OIT, 2016) en la economía formal, o realizados de otras maneras, por proyectos, a “destajo”, intermediados por servicios puntuales, tercerizados, virtuales, presenciales, por teletrabajo, en la economía formal, la informal o en la ilegal. En cualquier caso, configuran co-existencias y requieren de actualización y revisión de repertorios a manera de POTs.

Otro fenómeno interesante y no menos importante es la tendencia a la configuración de empresas “*para-ISO*” (Rentería, 2016), no por ser “*the best place to work*”, sino porque la racio-

nalidad instrumental y la “estupidez funcional” (Alvesson & Spicer, 2012) hacen que cada vez más tengamos un retroceso a empresas donde lo importante es la norma ISO o su equivalente – una especie de retorno a la administración científica. Lo normativo, lo jurídico, y lo técnico procedimental están por encima del mismo proceso real, o del fenómeno. A manera de ejemplo, una persona que está siendo “acosada” en el trabajo, no podría acusar a de acoso laboral al acosador porque su contrato tercerizado no establecía “tener jefe”, ya que contractualmente el empleador es otra persona jurídica diferente de aquella natural de quien recibe instrucciones cotidianamente. Cabe preguntarse: ¿Cuál sería el burnout de un trabajador independiente si él no tiene un jefe que lo presione?, ¿Dónde aplica la categoría y donde el fenómeno?, ¿Si la persona “se quema o se revienta” en su trabajo independiente, eso no sería burnout? ¿Qué sería entonces? A través de muchas de las categorías usadas en la PO y en RRHH los psicólogos damos mucha sustentación a cuestiones que están soportadas jurídicamente, normativamente (Rentería, 2016), y no necesariamente teóricamente de forma sólida, sobre todo si se contrastan con el cotidiano, con la realidad del mundo del trabajo, momento en el cual pasan a perder fuerza o vigencia. A eso se refiere el fenómeno de las empresas “para-ISO”, que implica también un incremento gradual de la burocracia, lo que paradójicamente está promoviendo la creación una serie de trabajos “innecesarios” que a su vez son puestos reales que disminuyen de cierta forma el desempleo con personas “dedicadas a llenar formatos”.

Este contexto nos presenta e implica un panorama de inseguridad de vínculos jurídicos, psicosociales (Rubery, Earnshaw, & Marchington, 2005) de desprotección, precarización, y

flexibilidad (Antunes, 2008, 2000, Castel, 2010, 2009, 2000, Malvezzi, 2016b; Mandelbaum & Ribeiro, 2017, Torres, 2018). No se trata de presentar un panorama “trágico”, sino de salir de posturas poco críticas del tipo “piense positivo que todo lo va a salir bien”, o “haga lo que dice el manual y con eso ya los problemas se van a resolver”. En la actualidad la POT debe considerar la coexistencia de relaciones y condiciones de trabajo entre, intra, extra, multi-organizacionales; así como unipersonales, como también relaciones no-organizacionales. Aquí emergen otra serie de elementos que son fundamentales y particulares para contextos como el nuestro en América Latina.

La responsabilización por quien trabaja -y quien no- tiene que ver con el fenómeno de la empleabilidad, entendida en este caso como el hecho de estar incluido o no por el trabajo, no solo de tener o no un empleo (Rentería & Malvezzi, 2008; Rentería, 2018). Es decir, se trata de un fenómeno que implica estar inmersos en contextos y relaciones donde múltiples actores sociales – empleadores, personas que trabajan o buscan hacerlo, *policy makers*, dispositivos de formación, gobiernos, y hasta clientes- deben ser considerados para evitar la responsabilización individual desconociendo dinámicas sociales, históricas y aspectos estructurales que inciden en el hecho social del trabajo (Rentería, Malvezzi & Giraldo, 2017, Botero, 2016, Rentería, 2018). Este es otro llamado a la PO clásica o tradicional para “des-individualizar” las explicaciones de las relaciones y condiciones de trabajo. Aquí llamamos la atención sobre tres elementos poco visibles o desconsiderados en la literatura clásica de la PO: el problema de la temporalidad, el de la lectura de contextos, y la concepción sobre persona que trabaja.

Parecería entonces que las afirmaciones implicadas en muchos conceptos y conceptualizaciones de la PO aplicaran de forma igual para todas las personas, contextos y relaciones de trabajo. De alguna manera parecería que existiera una concepción “uniformizadora” sobre las personas y el trabajo implicando una contradicción entre la individualidad y singularidad pretendidas, y las diferencias reales en acción. A manera de ejemplo, para hablar de proyección de carrera y desarrollo profesional, el uso descontextualizado del texto clásico de Edgar Schein (1982b) que utiliza la noción de “anclas de carrera” solo sería válido en contextos y relaciones de empleo estable en organizaciones grandes y jerarquizadas. Esa carrera implica una temporalidad lineal (25 a 30 años en la misma organización) y no perturbada que depende de la voluntad individual hasta llegar a el retiro o jubilación. Sin embargo, las realidades actuales de inestabilidad, de fragmentación, de pauperización, hacen que otras concepciones de carrera como la “*proteana*” (Ribeiro, 2014, 2009), o la “*sin fronteras*” (Arthur & Rousseau, 1996), deban ser consideradas para explicar el fenómeno del desarrollo y la movilidad de las personas en sus trabajos. Es decir, se hace necesaria otra serie de repertorios que en este momento están disponibles, no solo para comprensión de los fenómenos sino para intervención, en este caso por ejemplo el fenómeno de “*la carrera*”.

Considerando lo anterior, se reitera la preocupación con la reducción jurídica, instrumental o conceptual de los fenómenos y de los problemas a cuestiones normativas, descontextualizadas o uniformizantes. Aquí la lectura de contextos, la temporalidad y la concepción de persona que trabaja, pueden cambiar o abrir cuestiones claves sobre la ontología del fenómeno. Un ejemplo es el caso de la normativa sobre

factores de riesgo y salud en el trabajo (Díaz & Rentería, 2017; Díaz & Gómez, 2016, Rentería, 2016; Schmidt, de Castro & Casadore, 2018) cuando se responsabiliza a un trabajador por el no uso del casco o de algunos “elementos de protección”, pero en ningún momento se cuestiona el hecho de que el trabajo, su contexto o forma de ejecución “es peligroso”. Es decir, que la promesa de la Ergonomía o del diseño del trabajo de adaptación favorable a la persona que trabaja no se cumple, y la persona pasa a ser responsabilizada o culpabilizada “por no ponerse el casco”. Probablemente desde el punto de vista jurídico esto sea válido. Sin embargo, se omite la pregunta por el trabajo peligroso. Es allí donde otras perspectivas como la Psicodinámica del trabajo, la psicología social del trabajo o la Psicología del trabajo (Orejuela, 2018; Chalfin-Coutinho, Hespanol & Sato, 2017; Oliveira, 2013; Bendassolli & Soboll, 2011; Dejours, 1998, 1999; Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994; Rentería, 2016) mantienen abiertas las preguntas sobre los propios fenómenos de riesgo o de accidente. La diferencia con la PO clásica de amplia divulgación en América Latina, estaría en la forma de aproximarse y comprender la ontología del fenómeno mismo, y de los conceptos usados para explicarlo a parte de posiciones y concepciones completamente diferentes.

### **SOBRE MODALIDADES Y FORMAS DE TRABAJAR**

La literatura de la PO y de la POT clásicas mantienen el empleo estable como referente y representación social del trabajo, y su contexto privilegiado en las versiones hegemónicas son las organizaciones empresariales grandes, jerarquizadas y estables (Rentería, 2009). Sin embargo, como se anotó al inicio, menos del 50% de

las personas en América Latina trabajan en la economía formal (Jiménez-Restrepo, 2012), y de ellas en empleo “estable” podría ser solo un 25%, ya los demás en la economía formal están en modalidades de trabajo diferentes (Rentería, 2001, 2012, 2016), de forma temporal en servicios independientes, *outsourcing* o tercerización, trabajo asociado, emprendimientos -muchos de ellos “forzosos” (Torres, 2018), y aprendices, pasantes – formas que se han configurado en uno de los pilares del desempleo profesional en países como Colombia por las normas tipo “cuotas SENA” (OIT - CINTERFOR, 2003)-, fluctuantes entre la formalidad y la informalidad de las relaciones contractuales.

Estos trabajos se dan dentro y fuera de las organizaciones, pero sobre todo es fundamental reconocer que se dan en tres tipos de economías: la formal que es aquella donde está la concentración de empleo “pleno” y también están otras formas de trabajo ya referidas (Rentería, 2001, 2016) y se caracteriza por ser el referente del pago de impuestos; la informal en la cual no se pagan todos los impuestos, pero el trabajo que se realiza es socialmente legítimo. A manera de ejemplo: un vendedor de dulces en el semáforo estaría realizando una actividad socialmente reconocida como legítima, pero al estar en la economía informal no paga todos los impuestos, no tiene seguridad social. La tercera economía, donde también se trabaja, y donde eventualmente para muchos “los ingresos son mejores” es la ilegal donde situamos trabajos como el criminal y el esclavo. En esta economía, al igual que en las otras dos, el fenómeno social del trabajo implica relaciones en las cuales también existe compromiso, lealtad, contrato psicológico, lo que mantiene las preguntas sobre el plural, la necesidad y pertinencia de POTs. Se trata entonces de economías mixtas



y co-existentes, ya que el vendedor informal de dulces en un semáforo lo hace con un producto normalmente manufacturado por empresas en la economía formal y hasta de nivel multinacionales. Es decir, alguien distribuyó los productos para que llegaran a sus manos, en esa venta ganan unos y otros, y es una forma de economía mixta, de cadenas de producción y circuitos de producción y consumo, lo que nos pone al frente elementos interesantes como ¿Cuáles son las implicaciones y las Psicologías de las formas de trabajar y los espacios donde se desarrolla el trabajo? Si el trabajo es presencial, no presencial, virtual, rural, por teletrabajo, en casa, en la calle, nos pone al frente una serie de condiciones que, desde el punto de vista normativo, en el caso colombiano las Administradoras de Riesgos Laborales, no aplicaría para efectos de seguridad y protección social, porque la mayoría de estas formas de trabajo diferentes al empleo protegido no están normatizadas por hacer parte de otras economías. Sin embargo, como cotidiano, son espacios de trabajo de muchas personas, donde “resuelven” el problema de inclusión social por el trabajo, donde se sitúa la empleabilidad y la identidad. Parafraseando a Malvezzi (2000) “que soy por lo que hago o donde actúo”, se podría agregar “o donde me dejan o puedo trabajar”, más allá de la forma de trabajar y de la economía donde se actúa.

#### **ELEMENTOS DE CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y PREGUNTAS PARA LA POT**

A continuación, serán presentados algunos de los elementos referenciales de lo que es una relación de trabajo típica en modalidad de empleo, aquella de la que habla la Psicología Organizacional y del Trabajo clásica, aquella de

ella que hablan los libros de RRHH para situar las preguntas para una POT en Plural.

El primer elemento es el *lugar de desempeño o actividad*, en el empleo es fijo, y para ello nos formamos como profesionales durante once o doce años entre educación primaria y bachillerato, y cinco años de universidad, aproximadamente 16 o 18 años en un proceso de socialización donde aprendemos a estar en espacios pequeños, cerrados y estables un buen tiempo, en el sentido de “domesticación del cuerpo” de Foucault (2009). Se trata de un proceso de socialización, de aprendizaje, y si se quiere, de desarrollo de competencias para “ser capaces” de adaptarnos a rutinas y espacios, para movernos en ellos. El lugar de desempeño o actividad nos implica las preguntas sobre el paso ¿De lo estable a lo variable?, ¿Del sedentarismo al nomadismo? No por el lugar donde nos quedamos o estamos “confinados para la realización del trabajo, sino por la variabilidad del propio trabajo, o sea la primera cuestión para tener en cuenta el desempeño del trabajo son los referenciales de lugar.

El segundo parámetro es la *estructura temporal*. Aprendemos en la escuela, como dispositivo de formación, que existen horarios de clase, semestres, años lectivos, que hay una regularidad temporal lineal. Esto aplica plenamente para las condiciones de contratación y regulación en modalidades de trabajo como el empleo. Sin embargo, cuando trabajamos por proyectos, por servicios independientes, en el trabajo rural o en la informalidad ¿Dónde queda o de que manera se configura la regularidad y la temporalidad? Aquí, la pregunta entonces sobre el paso de la regularidad a la variabilidad como constante. La Psicología clásica, quiérase o no, esta soportada en la figura estadística de la Campana de Gauss; es decir, en la representación de normalidad.

En ese marco, la variabilidad es representada como desviaciones por fuera de “lo normal”. Este es el segundo parámetro es clave porque en el trabajo en modalidad de empleo la estructura temporal y la referencia del lugar son estables, lo que no necesariamente sucede con las otras modalidades de re-institucionalización actual del mundo del trabajo (Castel, 2010, 2009, 2000; Offe, 1995; Antunes, 2008, 2000, Rentería, 2009), Aquí emergen diversas temporalidades en la ontología y configuración de los fenómenos o problemas: la de las personas, la de los contextos sociales, y la institucional de las relaciones de trabajo (Abbad & Carlotto, 2018). Esto implica preguntas sobre la vigencia no solo del fenómeno en sí, sino de las explicaciones usadas de forma contextualizada para dar cuenta del mismo.

Otras dimensiones de las relaciones de trabajo emergen como elementos de discusión que apuntan a la necesidad de revisión de los repertorios de la POT que den cuenta de las realidades actuales. La *relación de subordinación*, por ejemplo, proviene en el proceso de socialización en la academia en la relación profesor-estudiante, representando el poder asimétrico. Esta relación ha venido cambiando con el viraje del estatuto que se ha venido dando al estudiante como cliente, lo que implica necesariamente un cambio en la condición y la propia relación, que de alguna manera representa el papel de un tercero en las relaciones de trabajo que es el cliente, y que en las demás modalidades de trabajo diferentes al empleo es prioritaria. La relación cambia no solo en su estatuto simbólico, sino en las formas difusas y variadas de subordinación y disponibilidad oficializadas o no, del tipo de autonomías controladas (Enriquez, 2000a, 2000b). Este parámetro de reconocimiento de relaciones de poder en el

mundo del trabajo lleva al cuestionamiento de un aporte histórico de la Psicología en las relaciones de trabajo como lo es el caso de los discursos “*autos*” sobre las personas que trabajan. Es decir, el desarrollo y esfuerzo de medición presentes en conceptos como auto-control, auto-gerenciamiento, auto-desarrollo, auto-empleo, auto-control, “auto...”, que a su vez son referentes de individualización y responsabilización sobre las personas. En el caso del empleo implican autonomías controladas (Enriquez, 2000a, 2000b) y regladas por las pautas de descripción de las posiciones ocupacionales. En el caso de las otras modalidades - en particular del trabajo independiente- y formas de trabajar, pasan a ser condición real por las condiciones propias de cada trabajo.

El *contenido y forma del trabajo* en nuestro proceso de socialización en la escuela como dispositivo de formación, implicó la prescripción sobre que leer o estudiar, como escribir y hasta como pensar o actuar, todo esto representado en el programa o *Syllabus* de cada curso o asignatura, que indica que día se va a estudiar un tema o tópico específico y la linealidad de la secuencia de temas. El correspondiente en el trabajo en modalidad de empleo es la descripción del cargo o el “manual de funciones”, que en otras formas de trabajo no existe como patrón de referencia para el desarrollo del trabajo o para la *medición del desempeño* (Otro parámetro de tipificación del empleo) pues lo importante es el resultado.

Este quinto parámetro, para a abrir la discusión entre el trabajo prescrito como referente del desempeño, y el trabajo real como referente de los resultados finales. En el primer caso se trata de un asunto normativo ligado a la eficiencia y cumplimiento de los procesos por lo cual la persona debe recibir una evaluación positiva si

se cumple con lo indicado. El segundo caso, se orienta por la eficacia, por el resultado y no necesariamente corresponde con el cumplimiento exacto de lo prescrito, sino de lo necesario para su logro. En los dos casos, y en particular en contextos organizacionales, la confluencia dinámica indicará la efectividad de la organización. El reconocimiento de lo “Formal” y lo “informal”, de lo “legal y lo “ilegal” (Petit, 1984) como parte de “la organización real”, y no solo de la de tipo *Para-ISO*, son claves. Sin embargo, en otras modalidades de trabajo, el esfuerzo y el cumplimiento “literal” de lo prescrito en “el manual” o “descripción de la posición ocupacional”, no tienen el mismo valor pues lo importante es el resultado, y la valoración del mismo es hecha por el “cliente” que decide si “le gusta o no” una vez consumido, particularmente en caso del trabajo por servicios. Reactividad, cumplimiento o proactividad son tres elementos claves que complementan los cuestionamientos previos presentados sobre las nociones apoyadas por los “autos” y en particular por la autonomía, la creatividad y la proactividad. Cabe entonces preguntarse dese la diferencia entre desempeño jurídico -asociado a la prescripción del trabajo-, y resultados reales, sobre el control de los motivos, quien decide, hasta donde o no si existe un guion previo a cumplir, o si el conocimiento, competencia y estrategia de quien trabaja, dependiendo de la modalidad en que lo hace, es lo que cuenta.

Finalmente, un sexto parámetro completa el panorama de discusión sobre las implicaciones de tener el empleo como modalidad de trabajo referente exclusiva de las relaciones de trabajo y de lo organizacional. Las *formas de compensación* son diferentes cuando estamos en otras relaciones que no son de empleo, servicios independientes, proyectos, donde lo que cuen-

ta es el resultado final, donde los sistemas de protección y seguridad social son más frágiles, y corren por cuenta casi exclusiva de quien trabaja. La medición del trabajo como mercancía (Marx, 1998) y su valor de cambio, son definidos en una relación de negociación permanente con implicaciones diferentes para las personas según la modalidad de trabajo y contratación. A manera de ejemplo, un trabajador independiente tiene derecho jurídico a incapacitarse en caso de enfermarse. Sin embargo, si no está activo generando ingresos no podrá pagar el servicio o sistema de salud, y es altamente probable que no sea contratado o que la incapacidad no cuente para no entregar los resultados en las fechas y condiciones acordadas con el contratante. Es decir, su condición de trabajo es claramente diferente de la del empleo, y pasa por otras cuestiones relacionadas con salud y vida que no necesariamente son las regladas para o desde la “Salud ocupacional”, incluyendo los riesgos “psicosociales” o no a los que epoda estar sometido. Aquí cabe recordar que, si el 50% de las personas en América latina históricamente han trabajado en trabajos informales, que no han tenido o mantiene de forma constante un contrato tipo empleo, lo que han tenido y derivado de su actividad social trabajo son *ingresos*, y no *salarios*, que son dos formas diferentes de compensación que afectan necesariamente el bienestar y la calidad de vida tanto en el empleo y las demás formas de trabajo.

### **SOBRE LA LECTURA DE CONTEXTOS COMO ELEMENTO ARTICULADOR DE LAS DIMENSIONES DEL TRABAJO**

Esta dimensión hace parte de las críticas a las omisiones, o no consideraciones, históricas de la Psicología Organizacional Clásica (Malvezzi, 2016a) la “descontextualización”, y a veces la

“Ingenuidad” en el uso de afirmaciones o teorías sobre fenómenos diversos tratados como similares. Una serie de preguntas sobre la necesidad de *lectura de contextos*. Para el caso de la Psicología en general se trata de un problema de pertinencia y vigencia del conocimiento producido, de los métodos e instrumentos desarrollados y su aplicación, que en el caso de la PO implica el reconocimiento obligatorio de las condiciones de relaciones de trabajo en función de los contextos concretos e históricos en que se desarrollan. A manera de ejemplo, ¿cabría la noción de *burnout* en el caso de un trabajador independiente? Recuérdese que no tiene un empleo que se desarrolla en un contexto organizacional instituido (Rentería & Carvajal, 2006) en el cual hay una relación de subordinación, y otros de los parámetros presentados en el aparte anterior, motivo por el cual la categoría no aplica por su tipificación conceptual, a pesar de que probablemente la persona como trabajador pueda estar próxima o en condición de “Quemado por o en el trabajo” (Díaz, 2017). Es decir, no tendría *burnout* por no tener derecho jurídicamente. Aquí, la lectura de contexto indica la validez y pertinencia de la noción, de su diagnóstico y hasta la ontología del fenómeno, cuestiones que deben ser observadas por la PO en su proyección a un plural representado en POTs, pero que representa de forma más adecuada los fenómenos del mundo y de las relaciones de trabajo y organizacionales, cada vez más complejas, variables, cambiantes, y en co-existencia con múltiples formas de trabajar y de contratación aún en una misma organización.

Por otro lado, dos dimensiones poco asumidas en la POT han sido la socioeconómica y la cultural de las personas que configuran, entran o aceptan las relaciones y condiciones de trabajo en contextos geográficos, regionales, históricos

y políticos concretos. Un ejemplo interesante referido por personas de RRHH y de la POT, se presentó en una región en proceso de industrialización de Colombia en la década de 90, en un departamento de tradición agro-ganadera, después de la creación de una zona exención de impuestos para muchas empresas que se instalaran en la región después de una tragedia natural de gran impacto. La lógica de producción citadina, industrial, urbana y asociada a un modelo de persona que acoge los parámetros modernos del trabajo, no lograba tener la aceptación de los trabajadores, que, siendo personas totalmente responsables, habituados a trabajar por resultados en lógicas de otro orden, “no iban a trabajar los días domingo” usando como el argumento de que “ese no es un día para trabajar, y es día de guardar”. El hecho simbólico y cultural del domingo implicaba muchos motivos y actividades que los gestores de RRHH no lograban comprender a pesar de los incentivos económicos propuestos y establecidos en los contratos de trabajo. El domingo era un día de encontrarse con la familia, con los amigos, de “pasar la resaca”, de una serie de prácticas culturales, que probablemente los expertos en RRHH y en “salud ocupacional” podrán ver como no muy adecuadas, pero que desde el punto de vista cultural eran importantes para el mantenimiento de la comunidad previamente existente a la instalación de las empresas como alternativa económica de trabajo. Aquí, cuestiones como motivación, actitudes, compromiso, lealtad y contrato psicológico, pasaban a tener matices que contraponían claramente lo jurídico-normativo, y lo teórico instrumental con las vivencias y repertorios culturales de significación de esos grupos humanos provenientes de procesos de socialización diferentes en relación con el mundo y las condiciones de trabajo.

En este orden de ideas, todo esto implica la necesidad de reflexividad (Malvezzi, 1999) sobre las dimensiones técnicas o especializadas, de psicologías de lo especializado y lo relacional contextual. Es decir, la necesidad de situar en las dimensiones anteriormente propuestas la lectura de contextos como criterios de “validez” y “pertinencia” de los repertorios instrumentales y conceptuales de la POT y de RRHH, en proyección de POTs contextualizadas, sin que ello se reduzca a “localismos” que desconocen macro-narrativas, desarrollos o tendencias disciplinares e históricas del multicampo (Malvezzi, 2016a, 2016b). Un ejemplo de la necesidad de solidez del uso de los repertorios puede ser la propuesta de la “técnica de incidentes críticos” propuesta por Flanagan en la década de 50 en Estados Unidos (Flanagan, 1954). Al igual que una amplia gama de desarrollos conceptuales en Psicología con aplicación al mundo del trabajo, son usados muchos de sus elementos en diagnóstico de competencias, en Marketing, en planeación estratégica. ¿Por qué? Probablemente por modas – cuestión típica del campo-, lo que nos lleva a un riesgo de instrumentalización, de psicologización, de soluciones biográficas, cuando instrumentos, conceptos o teorías se usan sin una lectura adecuada de contextos que coexisten y pueden inclusive yuxtaponerse. Es decir, se trata de una lectura de los fenómenos, su comprensión, manejo o solución que fluctúa, que va en espirales, de contextos muy concretos, que no se reduce a la persona en el plano individual en un contexto organizacional estable y único de trabajo, sino en un plano relacional amplio “de fuera para dentro”, “de lo macro a lo micro a lo nano” (Caetano, 2012) y viceversa. Lo nano, parafraseando a Caetano, *es lo que hacemos nosotros* y de lo que nunca hablamos; es decir, nuestras formas de intervención y aplicación –

o no – de conceptualizaciones y modelos. Es un cruce de ir y venir, no de responsabilización o culpabilización del individuo. Es un llamado a la reflexividad, requerida en un momento histórico como el actual, evitando reduccionismos conceptuales, técnicos, instrumentales o ideológicos.

### **RECONFIGURACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE UN MULTICAMPO TIPO POTs**

El doble estatuto histórico de ciencia y de profesión, como campo disciplinar y de aplicación, de la Psicología en general y de la POT en particular en este caso, nos pone como macro y nanodesafío (Caetano, 2012) la obligatoriedad de solidez y contextualización no solo de los repertorios técnicos, tecnológicos e instrumentales de aplicación comúnmente usados en el ejercicio profesional, sino en los repertorios conceptuales, teóricos, epistemológicos y paradigmáticos desde los cuales soportamos los instrumentos que usamos, las concepciones o afirmaciones. A manera de ejemplo, cuando aplicamos una encuesta sobre estrés y decimos que los trabajadores de la empresa están estresados en un 70% o en un 10%, y pasamos esos datos brutos por una estadística, se trata de un asunto técnico para expresar y representar el fenómeno, que se reduce a su operacionalización instrumental. Sin embargo, al consultar la noción de estrés de los respondientes, o la teoría sobre el fenómeno usada por quienes aplican el instrumento, es posible encontrar una diversidad tal de significados y sentidos, que cabe preguntarse sobre lo que realmente fue medido, y sobre todo su uso o aplicación para efectos *Para-ISO*, o para efectos de bienestar y calidad de vida en el trabajo. Recuérdese como lo plantea de forma reiterada Prilleltensky, que

eso que hemos llamado históricamente Psicología Organizacional clásica afecta millones de personas en el mundo (Prilleltensky, 1994), el empleo y el desempleo también, principalmente a través de las denominadas prácticas de RRHH. De allí el llamado a la solidez como campo -multicampo- disciplinar que da “soporte” a ejercicios profesionales que no son ejecutados solo por psicólogos. Este tipo de distinciones, nos permite entender mejor nuestros panoramas, y situar en cada país o región por qué algunas respuestas, y algunas formas de producción, se dan o son apropiadas más, o de forma diferente, en unos lugares y no en otros. Es decir, emerge la cuestión del problema de los contextos de actuación, de los repertorios de significación, y de las teorías en uso en función de los grupos de personas objeto u objetivo. Complementariamente, las intervenciones socialmente necesarias (Rentería, 2004) en las relaciones y contextos de trabajo, nos ponen al frente múltiples elementos que deberían ser observados como “la demanda” o “el pedido”, de “la queja” (Levy, 2001; Levinson, 2002; Schein, 1998), de la eficacia (Rentería, 2004; Rentería & Carvajal, 2006; Alvesson & Spicer, 2012), de la influencia y de la reflexividad (Malvezzi, 1999) la demanda siempre es un referente o punto de partida – implica el control de los motivos, quién decide por quién, quién conversa o habla por quién, sobre el trabajo, lo sentidos que los trabajos tiene para las personas, sobre la gestión, sobre el desarrollo de las organizaciones, sobre las economías donde se trabaja y sus formas de interacción, sobre quienes están implicados en las relaciones y contextos de trabajo cada vez más complejos. Es decir, los puntos de partida son fundamentales en la ontología de un fenómeno o un problema y se definen a partir de quienes tienen poder decisorio y controlan los

motivos – aunque sea dentro de autonomías controladas.

Los “ilustrados” (Adorno & Horkheimer, 1994) o reconocidos como tales en el multicampo de las POTs, están obligados a reconocer la coexistencia de realidades y formas de trabajar actuales, y en ese proceso a la revisión de la emergencia y la re-emergencia de las categorías utilizadas para dar cuenta o visibilizar aspectos específicos de las relaciones de las personas con su trabajo dentro o fuera de las organizaciones.

A manera de ejemplo, categorías como la de Empleabilidad, han re-emergido (Rentería, 2018, Rentería & Malvezzi, 2008; Gazier, 2001, 1998) Re debido a la transformación radical en las formas sociales de producción y en el modelo de economía, y de la misma manera que en sus orígenes en la década de 20 en Estados Unidos (Gazier, 2001), es usada para dar cuenta de porque unas personas si están en los mercados de trabajo y otras no. Sin embargo, el momento histórico y el referencial de trabajo en la forma única del empleo no son los mismos de los inicios en que emergió el concepto. Otro ejemplo es la noción de contrato Psicológico, configurada a mitad del siglo 20 y con una reemergencia fuerte en la década de 90 (Vesga, 2016). Sin embargo, acompañando las transformaciones y tendencia a la deslaborización y pauperización de las condiciones de trabajo en muchos contextos, el foco no más el cuidado mutuo entre un ente abstracto como lo es la organización, y una persona concreta como lo es el trabajador, sino que está en aspectos como ruptura y violación (Rousseau, 2001, 1995) y negociaciones de tipo biográfico e individuales (Rousseau; Ho & Greenberg, 2006) lo cual claramente muestra un matiz completamente diferente por el momento de re-emergencia.

Otras categorías como *Burnout*, compromiso, lealtad entre otras (Díaz, 2017) presentan características similares no solo en su emergencia y reemergencia, como en su uso no crítico en diagnóstico e intervención. Cabe entonces preguntarse ¿De qué manera categorías utilizadas en la POT explican o dan cuenta de las condiciones actuales de trabajo, de la relación de esas categorías con las personas? ¿De qué manera enfoques que comprendan las categorías y fenómenos en una perspectiva psicosociológica amplia y compleja obliga y apoyan un mejor reconocimiento de lo cotidiano, sin caer en la reducción de la acción concreta a lo meramente instrumental? ¿Cabe preguntarse por todo esto en las relaciones, formas y contextos de trabajo en América Latina?

La consideración amplia de las interfaces personas-trabajos-relaciones-contextos localizadas geográfica e históricamente, pueden facilitar la re-configuración del campo de la PO, de la POT en un verdadero multicampo tipo POTs en el cual la validez situacional -lo cual no es un llamado a relativismos facilistas-, e histórica de los repertorios de interpretación, explicación y actuación ayuden al desarrollo y manejo de los fenómenos y problemas, y no solo a su apreciación indirecta con referentes no necesariamente actualizados o vigentes.

En esta transición de una sociedad salarial a una sociedad de producción flexible ¿cuál sería el papel o función social de contar con de unas POTs? ¿Es posible responder más allá de las demandas de producción y de los procedimientos *Para-ISO*? Probablemente la búsqueda y necesidad del plural de las POTs puestas en contexto sea parte de la respuesta. El llamado no es a la supresión de los enfoques clásicos que terminan siendo en muchos

casos versiones legitimadas y legitimadoras de problemas variados. Reconocer otros enfoques, versiones e intervención dan mayor solidez al multi-campo que históricamente ha tratado de comprender, explicar e intervenir la relación personas-trabajo-Organizaciones. La respuesta parcial está entonces no solo en los plurales, sino en la pluralidad implícita en ellos.

## REFERENCIAS

- Abbad, G. & Carlotto, A. (2018). *Importância do conceito de tempo nas pesquisas da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho*. VIII Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CBPOT). Mesa Redonda: Desafios teóricos e metodológicos nas pesquisas da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Goiânia-Goiás, 11 – 14 Julio.
- Adorno, T; & Horkheimer, M. (1994). *Dialética do Esclarecimento*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Alvesson, M. (2012). Los estudios críticos del management: historia, marcos conceptuales y desafíos contemporáneos. Seminario Estudios críticos del Management y el análisis de la cultura en las organizaciones, Universidad Diego Portales, Programa de Estudios del Trabajo, Conferencia Central. Octubre.
- Alvesson, M; & Spicer, A. (2012). A Stupidity-Based Theory of Organizations. *Journal of Management Studies*, págs. 15-19.
- Antunes, R. (2008). *¿Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez Editora.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 25, 83–96.
- Arthur, M. & Rousseau, D. (1995). *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University.

- Bendassolli, P. & Soboll, L.A. (2011). *Clínicas do trabalho. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas.
- Borges, J; Rentería, E & Toro, J. P. (2017). *Historia y perspectivas de la POT en América Latina*. Conferencia Inaugural, V Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo - V CIAPOT 2017. Cali: Universidad del Valle.
- Botero, J. (2016). *Incidencia de la agencia y la estructura en la configuración de la empleabilidad del profesorado universitario*. Proyecto de Tesis Doctoral. Doctorado en Psicología. Cali: Universidad del Valle.
- Burrell, G; & Morgan, G. (2000). *Sociological Paradigms and Organisational analysis. Elements of the sociology of coporate life*. UK: Ashgate Publishing.
- Caetano, A. (2012). *Psicologia Organizacional e do Trabalho na era da Aceleração: Macro e Nanodesafios atuais na Pesquisa e na Prática Profissional*. *Revista rPot. Psicologia: Organizações e Trabalho*, Vol 12, No 1, Especial Conferencias, Jan-Abril, pp 85 -96.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Castel, R. (2009). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2000). *As transformações da questão social*. In R. Castel, L. Wanderley, & M. Belfiore- Wanderley. *Desigualdade e a questão social*. São Paulo: EDUC.
- Chalfin-Coutinho, M.; Hespanol, M. & Sato, L. (2017). *Psicologia Social do Trabalho*. São Paulo: Vozes.
- Chiavenato, I (1999). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos? Psicología de los entornos de trabajo y de vida*. Madrid: Modus Laborandi.
- Davies, K. (1983). *Comportamiento humano em el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Dejours, C. (1998). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (1999). *O fator humano*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C; Abdoucheli, E; & Jayet, CH. (1994). *Psicodinâmica do trabalho. Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Díaz, F. (2017). *Burnout. Una metáfora para leer relaciones y condiciones de trabajo*. Tesis Doctoral, Tesis Doctoral, Instituto de Psicología. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Díaz, F. & Gómez, I. (2016). *La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre el 2000 y el 2010*. *Psicología desde el Caribe*. v.33 fasc.1 p.113 – 131.
- Díaz, F. & Rentería, E. (2017) *De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional*. *Estudios Socio-jurídicos*, Bogotá, 19 (2): 129-155, julio-diciembre.
- Enriquez, E. (2000a). *Vida Psíquica e organização*. In F. Motta & M. E. Freitas. *Vida Psíquica e organização*. Rio de Janeiro: FGV. p. 11-22.
- Enriquez, E. (2000b). *O Individuo preso na armadilha da estrutura estratégica*. In F. Motta & M. E. Freitas. *Vida Psíquica e organização*. Rio de Janeiro: FGV. p. 23-40.
- Flanagan, J. C. (1954). *The critical incident technique*. *Psychological Bulletin*. Vol. 51, no. 4. July, pp 327-358.
- Foucault, M. (2009). *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la prisión*. México: Siglo XXI.
- Gazier, B. (2001). *Employability: the complexity of a policy notion*. In: P. Weinert; M. Baukens; P. Bollérot; M. Pineschi-Gapànné; & U. Walwei. (Ed.). *Employability: from theory to practice*. New York: Transaction Publishers.
- Gazier, B. (1998). *Employability - definitions and trends*. In: B. Gazier (Ed) *Employability - Concepts*



- and Policies. Berlin: European Employment Observatory pp. 37–71.
- Giraldo, A. L. (2016). *Carrera, identidad y trayectorias en condiciones de trabajo fragmentado. El trabajo multiempleo como agente y como actor*. Tesis Doctoral, Instituto de Psicología. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Giraldo, A. L. (2012). *Relaciones multiempleo y condiciones de trabajo fragmentado: implicaciones psicosociales en profesionales*. Disertación de Maestría, Instituto de Psicología. Cali – Colombia, Universidad del Valle.
- Jiménez-Restrepo, D. (2012). La informalidad laboral en América Latina: ¿explicación estructuralista o institucionalista? *Cuadernos de Economía*, vol. XXXI, núm. 58, julio-diciembre, 2012, pp. 113-143. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Legge, K. (1995). *Human Resources Management*. UK: Macmillan Business.
- Levinson, H. (2002). *Organizational assessment: A step-by-step guide to effective consulting*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Levy, A. (2011). *Ciências Clínicas e organizações sociais. Sentido e crise do sentido*. Belo Horizonte: Autêntica.
- Malvezzi, S. (2016a). Psicología Organizacional y del Trabajo. De la Administración Científica a la Globalización: una Historia de desafíos. En J. Orejuela (2016). *Psicología de las organizaciones y del trabajo. Apuestas de investigación II*. Colombia: Editorial Bonaventuriana.
- Malvezzi, S. (2016b). Origin, consolidation and prospects of Work and Organizational Psychology. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16 (4), 367-374.
- Malvezzi, S. (2000) A construção da identidade profissional no modelo emergente de carreira. *Organizações & Sociedade*, v. 7, n. 17. Janeiro – Abril, Pp 137 – 143.
- Malvezzi, S. (1999). El agente económico reflexivo. *Desarrollo y capacitación*. (49), págs. 16-19.
- Mandelbaum, B; & Ribeiro, M. (2017). *Desemprego. Uma abordagem Psicossocial*. São Paulo: Blucher.
- MERCOSUR (2018). Residir y Trabajar en el MERCOSUR. Recuperado de <http://www.mercosur.int/innovaportal/v/6425/11/innova.front/residir-y-trabajar-en-el-mercosur>.
- Marx, K. (1998). *O Capital*. Brasil: Civilização Brasileira.
- Offe, C. (1995). Trabajo, a categoría sociológica fundamental? In: C. Offe. *Trabalho & Sociedade. Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.
- OIT. (2016). El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Ginebra: OIT. Recuperado de [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_534518/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534518/lang-es/index.htm)
- OIT - CINTERFOR (2003). Contrato de Aprendizaje, COLOMBIA. Recuperado de <https://www.oitcinterfor.org/contrato-aprendizaje/contrato-aprendizaje-colombia>
- De Oliveira, L.; & Álvaro, J. L. (2013). O Psicólogo e as relações de trabalho. In: L. De Oliveira, & L. Mourão (organizadoras). *O Trabalho e as Organizações. Atuações a partir da Psicologia*. Porto Alegre: Artmed. Cap 3.
- Orejuela, J. J. (2018). *Clínica del trabajo: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*. Bogotá: Editorial San Pablo - Editorial EAFIT.
- Petit, F. (1984). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: Editorial Herder.
- Porter, L. W & Schneider, B (2014). What Was, What Is, and What May Be in OP/OB. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* Vol. 1: 1-21.
- Prilleltensky, I. (1994). *The Morals and Politics of Psychology*. New York: State University of New York Press.
- Pulido-Martínez, H. C (2012). Outlining Critical Psychology of Work in Latin America. En: M Dafermos; A. Marvakis; M. Mentinis; D. Painter & S. Triliva. *Critical Psychology in a Changing World*:

- Building Bridges and Expanding the Dialogue*. Special Issue of *Annual Review of Critical Psychology*. 10. págs. 672 – 688.
- Rentería, E. (2018). *Empleabilidad: Una revisión de la noción desde la Psicología Organizacional y del Trabajo*. Relatorio final de Posdoctorado. Departamento de Psicología Social y del Trabajo, Instituto de Psicología, Universidad de São Paulo. Brasil.
- Rentería, E. (2017). *Psicologías Organizacionales y de los trabajos. Preguntas desde las realidades actuales del mundo del trabajo en América Latina*. Conferencia en la Primera Escuela Internacional de Formación Avanzada en Psicología Organizacional y del Trabajo I-EIFA-POT 2017. Cali: Universidad del Valle - Colombia.
- Rentería, E. (2016) Salud, bienestar y mundo del trabajo. Entre lo normativo, los riesgos, y la coexistencia de realidades. En: M. Costa & J. Zanatta. (orgs). *Psicologia da Saúde: discussões temáticas*. Campo Grande: Editora da UCDB. Pp 171-192. Brasil.
- Rentería, E. (2012). Desarrollo de la empleabilidad como estrategia para las organizaciones: limitaciones, posibilidades e implicaciones para las personas. *Revista Aristeo*, No. 2. Pp 69 – 90. Universidad de Buenos Aires.
- Rentería, E. (2009). De Recursos Humanos a la Psicología Organizacional y del Trabajo. Reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En M. Aguilar, & E. Rentería (Edits.). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones: Reflexiones y experiencias de Investigación* (págs. 25- 52). Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Rentería, E. (2004). De las intervenciones grupales a las intervenciones sociales. Un ensayo sobre el uso del conocimiento científico en el caso de las intervenciones. *Revista de Estudios Sociales*, 18, págs. 37-49.
- Rentería, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales. En: AUIP (Ed.). *Vinculación Universidad – empresa a través del postgrado. Pautas y lineamientos*. España: AUIP.
- Rentería, E; & Carvajal, B. (2006). Abordaje Psicosocial de la diversidad y papel de formas organizativas en la estructuración de contextos organizacionales instituidos. *Psicología desde el caribe* (17), págs. 149-175.
- Rentería, E. & Malvezzi, S. (2008) Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*. Bogotá, Colombia V. 7 N°2, mayo-agosto, pp. 9-24.
- Rentería, E; Malvezzi, S; & Giraldo, A.L. (2017) Empleabilidad: inserción y movilidad en mercados de Trabajo de recién egresados de una universidad pública Colombiana. In: C.A Sanabria & D.Y. Maca. *Paisajes laborales postfordistas en el sur-occidente colombiano: organización y condiciones de trabajo en diferentes sectores de la economía*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle. Vol I, pp 531 – 554.
- Ribeiro, M. (2014). *Carreiras. Um novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado*. Curitiba: Jarua Editora.
- Ribeiro, M. (2009). *Psicologia e Gestão de pessoas. Reflexões, críticas e temas afins (ética, competência e carreira)*. São Paulo: Vetor.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Roe, R. A. (2015). Industrial, Work and Organizational Psychology in Europe. In N. Anderson; C. Viswesvaran; H. K. Sinangil; & D. S. Ones (Eds.). *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*. London: SAGE.
- Rousseau, D. (2001). The idiosyncratic deal: Flexibility versus Fairness? *Organizational Dynamics*, 29 (4), 260 -237.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks: Sage.
- Rousseau, D; Ho, V; y Greenberg, J. (2006). I-Deals: Idiosyncratic Terms in Employment Rela-

- tionships. *Academy of management Review*, 31(4) págs. 977-994.
- Rubery, J; Earnshaw, J; & Marchington, M. (2005). Blurring the Boundaries to the employment Relationship: from single to multiple employers relationship. En: M. Marchington, D. Grimshaw, J. Rubery, & H. Willmott (Edits.). *Fragmenting Work. Blurring Organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*. New York: Oxford University Press.
- Salanova, M; Llorens, S; & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, vol. 37, núm. 3, septiembre, pp. 177-184
- Schein, E. (2015). Organizational Psychology Then and Now: Some Observations. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* Vol. 2: 1-19.
- Schein, E. (1988). *Consultoría de procesos. Recomendaciones para gerentes y consultores*. USA: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Schein, E. (1982a). *Psicología de la Organización*. Colombia: Prentice-Hall.
- Schein, E. (1982b). *Dinámica de la carrera empresarial*. México: Fondo Educativo Interamericano.
- Schmidt, M. L; de Castro, M. & Casadore, M. (2018) (org). *Fatores psicossociais e processo de saúde/ doença no trabalho. Aspectos teóricos, Metodológicos, Interventivos e Preventivos*. São Paulo: FiloCzar.
- Torres, C. (2018). *Concepto de hombre emprendedor: reflexiones para y desde la Psicología Organizacional y del Trabajo*. Trabajo de investigación en Psicología. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Vesga, J. J. (2016). *El contrato psicológico: una propuesta de lectura en el marco de las relaciones de trabajo*. Tesis Doctoral, Instituto de Psicología. Cali, Colombia: Universidad del Valle.