

HISTORICIDAD CRÍTICA DE LA PSICOLOGÍA
INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL: HACIA UNA NUEVA
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES*

Critical historicity of Industrial/Organizational
Psychology: Towards a New Psychology of
Work and Organizations

Tania García-Ramos, Ph.D.**
Roberto O. Díaz-Juarbe, Ph.D.***
Sara Santiago-Estrada, Ph.D.****

* Este artículo es una síntesis y actualización de la ponencia presentada por los tres autores en la 58va Convención de la Asociación de Psicología de Puerto Rico en Río Grande, Puerto Rico. 11 de noviembre de 2011.

** Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (UPR-RP).

*** Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (UPR-RP).

**** Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (UPR-RP).

Correspondencia: Dirección postal: 406 Parque Terralinda Trujillo Alto, Puerto Rico 00976. Teléfono (787) 565-8923. Fax (787) 687-0491. taniagarcia22@hotmail.com

Resumen

La Psicología Industrial/Organizacional (P I/O) enfrenta importantes retos. La creciente polarización e inestabilidad laboral genera profundas transformaciones subjetivas en los trabajadores respecto al valor y significado que asignan al trabajo y a la vida misma. El panorama anterior presenta la urgencia de estudiar de forma crítica el papel histórico de la P I/O y replantear el quehacer intelectual de este campo. La principal implicación de esta discusión es la creación de una nueva Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (PTO) que integre innovadoras coordenadas teóricas y metodológicas para el estudio de los trabajadores en organizaciones y escenarios laborales diversos. Planteamos esta nueva PTO como un campo de estudio transdisciplinario.

Palabras clave: Historia Psicología Industrial/Organizacional; Psicología del Trabajo y de las Organizaciones; transformaciones laborales; transdisciplinariedad, teorías de la complejidad.

Abstract

Industrial/Organizational Psychology (I/O P) faces important challenges. Increased polarization and instability of labor generates profound subjective transformations on the value and meaning workers ascribe to work and life. This context presents the need to address critically the historic role of I/O P and to restate the intellectual agenda of this field. The principal implication of this discussion is the creation of a new Psychology of Work and Organizations (PWO) that integrates new theoretical and methodological coordinates to study workers in diverse organizations and scenarios. The new PWO is presented as a transdisciplinary field.

Keywords: History of Industrial/Organizational Psychology; Psychology of Work and Organizations, work transformations, transdisciplinarity, complexity theories.

Fecha de recepción: 13 de febrero de 2012

Fecha de aceptación: 10 de enero de 2013

INTRODUCCIÓN

El propósito principal de este artículo es analizar las premisas, supuestos y el quehacer histórico principal de la Psicología Industrial/Organizacional (PI/O)¹, para identificar los retos ético-políticos que enfrenta y proponer nuevas coordenadas teórico-metodológicas y escenarios laborales para una nueva Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (PTO). Para lograr este propósito, trazamos los siguientes objetivos: 1) Analizar las premisas y supuestos teóricos-metodológicos centrales que han fundamentado la PI/O desde su constitución en el siglo XIX hasta el presente; 2) Describir los escenarios de trabajo principales en los que han trabajado los y las Psicólogos Industriales/Organizacionales (Ps I/O); 3) Cuestionar las premisas y supuestos teórico-metodológicos que han prevalecido en la PI/O; 4) Plantear nuevas coordenadas teórico-metodológicas para una nueva PTO; y 5) Replantear algunos escenarios laborales para los Psicólogos y Psicólogas del Trabajo y de las Organizaciones (Ps TO) en el contexto de la crisis social, económica y política del 1972-1973 al presente. Atenderemos estos objetivos abordando preguntas específicas que plantharemos a lo largo del artículo. El caso de Puerto Rico servirá para ilustrar algunos de los argumentos presentados.

Los autores de este artículo analizamos dos asuntos que nos preocupan y que consideramos de vital importancia. El primero es que el trabajo, los sujetos trabajadores y los escenarios en que laboramos, categorías de estudio que conciernen a la PI/O, se encuentran hoy en profunda transformación. Estos cambios transcurren en un contexto social de crisis desde el período 1972-1973 al presente, que algunos autores denominan como la más prolongada (y posible crisis terminal) del sistema histórico mundial capitalista que hemos vivido desde el siglo XVI al presente (Aguirre, 2003; Wallerstein, 2004). En este contexto social se han producido unos cambios particulares en el mercado laboral con

¹ En este artículo nos referimos a la PIO como la sub-disciplina de la Psicología que se aplica al trabajo y las organizaciones. Aunque reconocemos que en algunos países latinoamericanos y europeos, a esta sub-disciplina se le conoce como Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (POIT), en Puerto Rico aún se le llama PIO. Lo anterior en parte demuestra la gran influencia que ha tenido la psicología estadounidense en Puerto Rico.

efectos psico-sociales muy nocivos para los trabajadores y las trabajadoras (Aronowitz, 1998; Plut, 2004; Rifkin, 1996).

Respecto a las transformaciones en el mercado laboral, desde el 1972-1973 hemos vivido periodos de profunda polarización en distintas regiones del mundo, como Estados Unidos (Aronowitz, 1998), Europa (Gorz, 1995) y América Latina (Antunes, 2001; Pulido-Martínez, 2011). Dicha polarización, en Puerto Rico como en otras regiones, se manifiesta de dos maneras: 1) Cada vez son menos los trabajadores a tiempo completo con beneficios marginales y, 2) están en continuo aumento los trabajadores precarios, quienes se desempeñan en tiempo parcial, de forma contingente o temporal (Benson Arias, 1996; García-Ramos, 2009; López, 1992; Pabón & Torrecilla, 1996). La incertidumbre que produce esta polarización se extiende a diversas regiones del mundo. Lo anterior genera inestabilidad psico-social y económica (Aronowitz, 1998; Rifkin, 1996) e incertidumbre para las personas que participan dentro y fuera del mercado laboral (Peralta Gómez, 2011). En ese contexto de inestabilidad emergen profundas transformaciones en la subjetividad de las personas con respecto al valor y significado que otorgan al trabajo y a la vida misma (Arellano, Baccarelli, Dallacia, De Gennaro, Giradles & Sadier, 2009; Battistini, 2009; Busso, 2009; Cimbalista, 2007; Delfini & Picchetti, 2003; Escobar, 2005; Guzmán, 2004; Hardt & Negri, 2003; Huertas, Guevara & Castillo, 2011; Raía, 2005; Retamozo, 2005; 2007).

El estudio de esta inestabilidad e incertidumbre y las subjetividades en torno al trabajo, son algunos de los ejes teórico-metodológicos que discutiremos más adelante en el proceso de gestación de una nueva PTO. El segundo asunto que nos ocupa es la interrogación de las disciplinas modernas como la Psicología, constituidas en el siglo XIX. Desde 1968 en particular, año que demarca la llamada revolución cultural (Wallerstein, 2004), este cuestionamiento es más urgente. En la misma han participado estudiantes, docentes y científicos que integraron movimientos intelectuales y de otros sectores sociales dentro y fuera de universidades de Estados Unidos, Europa (i.e Francia) y América Latina (i.e México), quienes cuestionaron la constitución y el quehacer de las disciplinas científicas modernas del siglo XIX, pensaron que estas obedecían a unas premisas y supuestos cerrados (esquemáticos y dogmáticos), que fragmentaban el conocimiento y privilegiaban a algunos sectores sociales.

En cuanto a la subdisciplina que hoy nos ocupa, la P I/O, diversos autores han cuestionado sus premisas, supuestos y quehacer central dirigido a escenarios laborales particulares (Barling, 1988; Bramel & Friend, 1981; 1987; Gillespie, 1991; Prilleltensky, 1990). A continuación analizamos las premisas y supuestos según las siguientes preguntas de estudio: 1) ¿Qué premisas y supuestos subyacen los acercamientos teórico-metodológicos de la P I/O?, 2) ¿En cuáles escenarios laborales los y las Ps I/O han realizado sus principales intervenciones?, y 3) ¿Qué limitaciones y retos ético-políticos presentan algunas de las premisas teórico-metodológicas de la P I/O?

Premisas, supuestos y escenarios laborales: limitaciones teórico-metodológicas de la P I/O

Para abordar estas preguntas es importante contextualizar la constitución histórica de la P I/O, la cual emerge como sub-disciplina o especialidad de la Psicología moderna a fines del siglo XIX en Estados Unidos y Alemania². Es importante puntualizar que para pretender su legitimidad científica, dicha especialidad se fundamentó en la siguiente premisa teórica-metodológica: *La psicología industrial/organizacional es una ciencia y por lo tanto beneficia a toda la sociedad* (Prilleltensky, 1990). Esta premisa descansa en el supuesto carácter pragmático o el aparente beneficio utilitario de la ciencia para toda la sociedad. Además, argumentamos que esa premisa se enmarca en el modelo newtoniano-baconiano³, el cual a

² La Psicología Industrial/Organizacional (P IO) emerge en el periodo de 1870-71/1914-17, cuando Inglaterra decae como poder hegemónico planetario y emergen dos rivales importantes para rendir fuerzas de sucesión: Alemania y Estados Unidos. Para ese periodo los dos últimos lucharon por la hegemonía planetaria que Estados Unidos ganó en la Primera Guerra Mundial (Aguirre, 2003). Hugo Münsterberg, considerado para algunos el padre de la Psicología Industrial, tuvo experiencias educativas y laborales en ambos países. Münsterberg era alemán y estudió en Leipzig y Heidelberg (Alemania) a fines del siglo XIX; mientras, trabajó en la Universidad de Harvard en Estados Unidos para la misma época (García-Ramos, 1995; 2002).

³ Aguirre (2003) establece que la modernidad va a iniciar el modelo de la nueva ciencia experimental, la cual afirma ser “una actividad directamente conectada y apoyada en el experimento, en la prueba y en la práctica constante de la verificación empírica de la verdad” (p. 117). La ciencia experimental va a funcionar bajo el régimen de lo que Wallerstein llama “el modelo newtoniano-baconiano de la ciencia moderna”, modelo luego criticado y reconstruido por las ciencias de la complejidad (Aguirre, 2003, p. 117). Algunos filósofos

su vez se sustenta en supuestos de la corriente filosófica positivista. A continuación discutimos algunos de los supuestos principales de este modelo y del positivismo, y cómo la PI/O los ha aplicado en su quehacer.

El modelo newtoniano-baconiano se caracteriza por cuatro supuestos principales: 1) el determinismo, 2) la reversibilidad del tiempo, 3) la constitución de leyes generales, y 4) la precisión calculada. Estas se integran en la siguiente aseveración de la ciencia positivista moderna: *El determinismo afirma que existen leyes generales que se cumplen siempre y en todo lugar (el tiempo-espacio es reversible), lo que hace posible y segura la predicción mediante la precisión del cálculo.* Comenzaremos por explicar el determinismo que mantiene la idea de progreso lineal y simple. Este supuesto subyace algunos acercamientos teórico-metodológicos de la PI/O como la selección del personal, que utiliza las pruebas psicológicas (instrumento psico-técnico ‘calibrado’) para determinar y predecir la idoneidad de un candidato para desempeñarse en un puesto. El determinismo de este acercamiento se fundamenta en la lógica de que mediante la instrumentación puede calcularse y predecirse el desempeño progresivo (lineal) de un trabajador o trabajadora en una organización. Sin embargo, minimiza los componentes del todo sistémico y dinámico de la organización, y del contexto cultural, político y económico que inciden en el desempeño individual.

Por lo tanto, hay aquí un acercamiento simplificado (e individualizado) del papel del sujeto trabajador en una organización, que pasa por alto su inserción en un contexto cultural complejo cambiante que incide en su subjetividad y desempeño. Algunos Ps I/O sustentan un acercamiento simple y lineal del supuesto conocimiento científico que utilizan, en lugar de recursivo respecto a la relación sujeto-organización-mundo.

y científicos productos de la modernidad afirman que “la verdad es solo fruto de nuestra propia razón y de la actividad de nuestro intelecto, valiéndose mediante la experiencia empírica y a través de las pruebas o evidencias directas de los hechos” (Aguirre, 2003, p. 115).

Las teorías de la complejidad⁴, y la teoría del caos⁵ específicamente, postulan que, en lugar de hablar de determinismo simple (pruebas que se utilizan en momentos específicos para predecir el desempeño individual futuro), sería mejor hablar de “caos determinista” (Aguirre, 2003), reconociendo que las situaciones de equilibrio y la mecánica determinista de las leyes generales en las que suponen operan los instrumentos calibrados y otros objetos y técnicas de estudio, son una excepción y no la regla⁶. Este “caos determinista” se presenta de forma más evidente en estos tiempos de crisis o transición sistémica.

El acercamiento del caos postula lo contrario a la idea de que el tiempo y el espacio histórico son reversibles o que ambos permanecen inmutables, segundo supuesto del modelo newtoniano-baconiano. Desde las perspectivas de la complejidad y el caos cuestionamos que los resultados de un fenómeno estudiado puedan aplicarse, de forma descontextualizada, de un tiempo/espacio histórico específico a diversos tiempos y espacios en el sistema-mundo que habitamos⁷. Esta diversidad de los espacios y tiempos requiere la creación continua de acercamientos teórico-metodológicos que permitan estudiar los fenómenos en momentos y lugares particulares. En este sentido consideramos que es importante abordar el trabajo y las organizaciones como fenómenos específicos y cambiantes,

⁴ Se le llama teorías de la complejidad a un conjunto de acercamientos, como la teoría del caos, que contribuyen a la creación de una nueva epistemología que permite aproximarnos a las manifestaciones más diversas de la realidad sin reducir su multidimensionalidad (Munné, 2005; 2007).

⁵ La teoría del caos plantea que los sistemas tienen infinitas posibilidades de cambio, pueden ir en cualquier dirección y producir nuevas configuraciones de sí mismos. Sus movimientos los llevan a un nuevo orden sin previsibilidad (Wheatley, 1994).

⁶ Esto implica que el azar y la creatividad juegan un papel mucho mayor del que se les atribuyó en los sistemas en el universo. Por consiguiente, dichas trayectorias no son lineales ni linealmente progresivas, sino que van más bien del orden al caos, y de la turbulencia caótica hacia otro orden diferente (Aguirre, 2003).

⁷ El sistema mundo es el sistema histórico capitalista constituido desde el siglo XVI al presente en el que habitamos los humanos del planeta (Wallerstein, 2004). Sin embargo, en este sistema histórico coexisten distintos tiempos-espacios, por lo cual lo que sucede en una región no es homogéneo a lo que sucede en otra. Por ejemplo, el contexto y los eventos que suceden hoy en Puerto Rico no son iguales a los episodios y el contexto que puedan transcurrir al mismo tiempo en diversos espacios de China; además existen unas diferencias culturales y por lo tanto de interpretaciones de eventos en ambos tiempos-espacios.

es decir, como procesos irreversibles. De modo que “el mismo fenómeno no es igual en el tiempo uno que en el tiempo dos, ya que el universo cambia del orden al caos, y del caos al orden” (Aguirre, 2003, p. 120).

El determinismo y la reversibilidad del tiempo se vinculan al tercer supuesto del modelo newtoniano-baconiano que plantea la existencia de leyes generales inmutables: el estudio de los fenómenos bajo supuestas situaciones de equilibrio. Al hacerlo no se toma en consideración los contextos dinámicos en que operan los sujetos, el trabajo y las organizaciones. Los contextos cambiantes actuales del trabajo y de los trabajadores en incertidumbre son fuentes fértiles de investigación para comprenderlos en diversos tiempos/espacios⁸.

El cuarto supuesto vinculado a los anteriores es que mediante las investigaciones científicas modernas, en este caso de la especialidad de la PI/O, podemos alcanzar precisión cuantitativa. Esta lógica va a presuponer que el avance de esta sub-especialidad va a consistir en lograr mediciones cada vez más precisas, más exactas y más fieles a los hechos y objetos estudiados. De esta manera, la PI/O ha desarrollado una tendencia a la medición y cuantificación progresiva de los problemas de estudios en varios de sus núcleos teóricos como la selección de empleados (Prilleltensky, 1990; Zickar & Gibby, 2007), el liderazgo (Hernández, 2011) y el estrés en el trabajo (Cuevas, 2010; 2011). Contrario al modelo newtoniano-baconiano, el objetivo de los acercamientos de la complejidad no es la búsqueda de precisión cuantitativa de los elementos del sistema, sino más bien construir explicaciones con sentido de los episodios, fenómenos y procesos en los tiempos-espacios que investigamos (Aguirre, 2003).

Luego de examinar estos supuestos, puntualizamos que la PI/O se ha sustentado en una alegada racionalidad psico-técnica. Desde este tipo de acercamiento los problemas deben ser resueltos dentro del marco de las llamadas condiciones ‘objetivas’ prevalecientes, ya sea mediante los métodos socio-técnicos u organizacionales con argumentada científicidad. La primera premisa de la PI/O puede sintetizarse en la

⁸ Algunos ejemplos de este tipo de investigaciones recientes son Díaz-Juarbe (2012), Peralta Gómez (2011) y Huertas y colaboradores (2011).

siguiente cita de Warwick, que hace Prilleltensky (1990, p. 81): “las ciencias sociales son ciencia; la ciencia contribuye al bienestar humano; por lo tanto, las ciencias sociales contribuyen al bienestar humano” (la traducción es nuestra). Sin embargo, nos preguntamos, ¿Es realmente la ciencia neutral y beneficiosa para todos por igual? Si los psicólogos y psicólogas nos hiciéramos estas preguntas acerca del ámbito que trabajamos, cuestionaríamos no sólo los supuestos epistemológicos de la PI/O, como hicimos antes, sino las repercusiones éticas, económicas y políticas de nuestro quehacer.

Estas repercusiones nos llevan a discutir la segunda premisa que ha sustentado el quehacer de muchos Ps I/O: “La industria es una empresa libre de conflictos de clase” (traducción nuestra, Prilleltensky, 1990, p. 78). Algunos Ps I/O harán uso del razonamiento deductivo y afirmarán lo siguiente: si la PI/O sirve a la organización y la organización se compone de los dueños, gerentes y los trabajadores, entonces sirve a todos y todas; por lo tanto, los conflictos que emergen en el contexto organizativo no son productos de las resistencias de los trabajadores y trabajadoras contra las decisiones antagónicas o disímiles de los dueños de las empresas⁹; sino de un “accidente histórico” o un “malentendido” que podría ser resuelto mediante una “mejor comunicación” o con algunos “acercamientos humanos”.

Elton Mayo, padre del acercamiento a las relaciones humanas que ha prevalecido, estaba convencido de que la llamada gerencia científica, equipada con las técnicas más innovadoras de las relaciones humanas, ayudaría tanto al bienestar de los patronos como de los empleados y las empleadas. Bramel y Friend (1981) sostuvieron que Mayo y sus asociados sirvieron de instrumento para promover la idea de que en la industria capitalista no hay explotación ni conflicto de clases. El sueño del grupo de Mayo era alcanzar una “cooperación de todo corazón”, tal y como se alegaba lo había demostrado en los cuestionados resultados de los Experimentos Hawthorne (Gillespie, 1991)¹⁰.

⁹ Es importante aclarar que los sindicatos no originaron este conflicto, sino que surgen como respuesta al mismo.

¹⁰ Para más información de los Experimentos Hawthorne y el cuestionamiento de sus resultados, ver Gillespie (1991).

La afirmación de que la P I/O beneficia a todos y que la industria es una empresa libre de conflictos de clase, niega la historicidad de la P I/O. Esta se constituyó como sub-disciplina de la Psicología para maximizar la eficiencia y productividad de los trabajadores en las industrias con fines de lucro desde fines del siglo XIX; y para seleccionar los reclutas idóneos para la Primera y Segunda Guerra Mundial en la primera mitad del siglo XX. El encargo pragmático y político de la P I/O se ha perpetuado, como indicó Munsterberg, en utilizar la Psicología para el servicio de la industria. Este fin se extendió a la industria militar para luego importar las técnicas de reclutamiento y selección a la industria. Por lo tanto, el quehacer empresarial-militar ha sido uno de los nichos de intervención principales de la P I/O desde su constitución (García-Ramos, 1995; 2002). Entonces, ¿cómo puede afirmarse que la P I/O beneficia a los trabajadores y las trabajadoras al igual que a los dueños de las empresas?

Al ubicarse en el escenario laboral de la empresa con fines de lucro, los psicólogos y psicólogas prácticos han trabajado de modo principal en la solución de problemas que redundan en el logro de las metas de maximización de ganancias y eficiencia en la producción para este tipo de organización. Sin embargo, han sido menos dados a abordar problemas de los sindicatos como sector organizativo. La omisión de los asuntos sindicales de la agenda de la P I/O o su falta de apertura a los planteamientos de los trabajadores organizados en muchos casos ha repercutido en que la relación de la P I/O con los sindicatos sea una muy contradictoria.

Baritz (1960) identificó a los Ps I/O como *servientes del poder*, debido a que tendieron a trabajar en oposición a los sindicatos. Sin embargo, Zickar y Gibby (2007) afirman que la tesis de Baritz es cierta solo en parte, ya que la relación histórica entre los trabajadores y los y las Ps I/O era en sus inicios fuerte y positiva. Según estos autores, en la consultoría inicial, estos psicólogos tenían la intención de ser “neutrales” frente al conflicto entre los trabajadores y la gerencia¹¹. Por ejemplo, Walter Dill Scott y la

¹¹ Es importante aclarar que aunque los gerentes son trabajadores, de forma frecuente representan los intereses de los dueños del capital. Morales (2010) ilustra un ejemplo de cómo un gerente se auto-convence de que cesantear con sensibilidad y responsabilidad es una de sus tareas en la economía en contracción.

Scott Company tenían una política progresista de negarse a trabajar con compañías que tuvieran políticas anti-uniones y, más aún, llegaron a mediar acuerdos laborales con uniones.

A pesar de estos pasos iniciales, los y las Ps I/O pronto se volvieron aliados de la gerencia y se enfocaron en temas de interés para los dueños de las empresas, como la productividad, la rotación de empleados o *turnover* y el compromiso organizativo. Aún cuando los y las Ps I/O trabajan asuntos que entienden son relevantes para el mejoramiento del sujeto trabajador, como la satisfacción laboral, algunos unionados y críticos de la gerencia afirman que la P I/O ha soslayado las diferencias de poder entre los sectores: trabajadores, gerencia y dueños de empresa. Más aún, reclaman que los PsI/O han utilizado acercamientos, como las relaciones humanas o los círculos de calidad, que fomentan la cooperación, armonía o posible democratización, en un espacio en el que se entretejen micro-poderes de forma continua. Si bien estos micro-poderes se entretejen en las relaciones sociales de los mismos grupos de trabajadores y trabajadoras, y no se reducen al componente de clase o sector de trabajo, es importante que los y las Ps I/O se cuestionen su posición como intelectuales en una triple especificidad (Foucault, 1997).

Primero, la especificidad de su posición de clase (pequeño burgués al servicio del capitalismo versus intelectual “orgánico”). Segundo, la especificidad de sus condiciones de vida y trabajo vinculadas a su condición de académico o intelectual (su dominio de investigación, su lugar en los estudios de campo o laboratorio, las exigencias económicas o políticas a las que se someten o contra las que se rebela en la universidad, hospital, etc.). Tercero, la especificidad de la supuesta *política de la verdad* en la sociedad que trabaja. Es precisamente aquí donde su posición puede tomar un significado de lucha local específica que repercuta en efectos o implicaciones políticas, que no sean sólo profesionales o sectoriales, sino acerca del estatuto de la “verdad” y el papel económico-político que juega la *verdad supuesta* en su quehacer (Foucault, 1997).

Para que los y las Ps I/O replanteen su quehacer es importante reelaborar su función como intelectuales específicos, la cual se distinguiría, al decir de Foucault (1997), *por ser un sabio-experto* (distinto al intelectual

universal quien se destaca por ser un “jurista-notable”¹²). Este sabio experto reconoce que *la verdad no está fuera del poder ni sin poder*. En este sentido, la verdad se produce en el mundo debido a múltiples coacciones con efectos regulados de poder. Por lo tanto, los y las Ps I/O tendrían que reconocer que cada sociedad, como cada organización y como su propio “campo científico”, tiene su *régimen de verdad*, o su *política general de la verdad*. En este *régimen o política de la verdad* se aplican un conjunto de reglas para distinguir lo verdadero de lo falso, y se aplica a lo verdadero efectos específicos del poder.

Con *régimen de verdad* también queremos decir:

[...] los tipos de discursos que acoge y hace funcionar como verdaderos o falsos, el modo en que se sancionan unos a otros; las técnicas y los procedimientos que están valorizados para la obtención de la verdad; el estatuto de quienes están a cargo de decir lo que funciona como verdadero (Foucault, 1997, p.143).

En este sentido Foucault (1997) señaló cinco rasgos que caracterizan la economía política de la *verdad* actual, y que consideramos están presentes en el quehacer de la P I/O. Estas son: 1) la verdad está centrada en el discurso científico y las instituciones científicas y educativas que lo producen; 2) está sometida a una constante incitación económica y política (la necesidad de verdad es tanto para la producción económica como para el poder político); 3) es objeto, bajo diversas formas, de una inmensa difusión y consumo (circula en aparatos de educación, investigación e información cuya extensión es amplia en el cuerpo social); 4) es producida y transmitida bajo el control no exclusivo pero dominante de algunos aparatos políticos o económicos (universidad, ejército, medios de publicación y comunicación); 5) es la invitación de todo un debate político y de todo un enfrentamiento social (luchas ideológicas), como el que hoy traemos a discusión.

¹² “[...] portador de la ley y militante de la equidad, pero lastra su discurso con toda una referencia nosológica, evolucionista, que cree científica, que domina además bastante mal, y cuyos efectos políticos sobre su propio discurso son muy equívocos.” (Foucault, 1997, p. 141).

Siguiendo los lineamientos de este autor, entendemos que el reto principal para construir una nueva PTO es la posibilidad de crear una nueva política de la verdad. O en otras palabras: ¿Cómo cambiar el régimen político, económico e institucional que ha prevalecido en la PI/O acerca de la producción de la verdad? Aquí no trataríamos de separar la verdad de todo sistema de poder, ya que la llamada verdad es en sí misma poder, sino desligar el poder de la verdad de las formas hegemónicas sociales, económicas y culturales en las cuales se ha producido la misma; en este caso *la verdad de la PI/O*. El reto político a trabajar aquí es el cuestionamiento ético de *la verdad* misma de esta sub-disciplina. La política podría servir de herramienta aquí para que los y las Ps I/O comprendan no solo las profundas y complejas transformaciones actuales del mundo del trabajo, sino también las consecuencias psico-sociales de las mismas para los trabajadores y las organizaciones.

Respecto a lo anterior, Antunes (2001) nos habla acerca del potencial de emancipación que puede generar *la clase heterogénea que vive del trabajo* (que incluye a asalariados que trabajan a tiempo completo y a trabajadores precarios, entre quienes se encuentran los y las Ps I/O), y reconoce la siguiente contradicción:

[...] aquellos segmentos más calificados, más intelectualizados, que se desarrollaron paralelamente al avance tecnológico, por el papel central que ejercen en el proceso de creación de valores de cambio, podrían estar dotados, al menos objetivamente, de mayor potencialidad anticapitalista. Pero, contradictoriamente, esos sectores más calificados son justamente aquéllos que, subjetivamente, vivieron un mayor involucramiento “integracionista” por parte del capital, como es la tentativa de manipulación del *toyotismo*, o fueron responsables, muchas veces, de acciones pautadas por concepciones de inspiración *neocorporativista* (p. 100).

Antunes (2001) plantea por otro lado que, según esta lógica, los sujetos trabajadores precarios (parciales, temporales), a quienes llama el *subproletariado*, y el contingente de desempleados y desempleadas, debido a su distanciamiento o exclusión del proceso de creación de valores materiales, tendrían menos relevancia en las luchas anticapitalistas. Sin embargo, de igual manera que con el polo de asalariados y asalariadas,

plantea la siguiente paradoja que les hace capaz de asumir las acciones o luchas más osadas:

Sin embargo, su condición de desposeído y excluido lo coloca potencialmente como un sujeto social capaz de asumir acciones más osadas, *toda vez que estos segmentos no tienen nada que perder en el universo de la sociedad del capital*. Su subjetividad podría ser más propensa a la rebeldía (p. 101).

La aseveración de Antunes (2001) es congruente con el análisis de López (1992), quien afirmó que si los sujetos de la conflictualidad se extienden de forma amplia, los puntos contestatarios pueden multiplicarse de manera exponencial en el mundo. Considerando lo expuesto, coincidimos con Antunes (2001) respecto a la importancia de que ambos polos de sujetos trabajadores aglutinen sus esfuerzos de emancipación:

Las recientes huelgas y explosiones sociales, ocurridas en los países capitalistas avanzados, mezclan elementos de esos dos polos de la “sociedad dual”. Por eso entendemos que la superación del capital solamente podrá resultar de una tarea que *aglutine y articule al conjunto de los segmentos que comprenden la clase que vive del trabajo* (pp. 101-102).

Respecto al supuesto fin de las luchas sociales entre clases, Antunes (2001) indica que contrario a las formulaciones que preconizan su terminación, todavía es posible reconocer los “antagonismos entre *el capital social total y la totalidad del trabajo*”, aunque particularizados por región, país, economía, la cultura, lo político, el género, la raza y su inserción en la estructura productiva global, entre otros. (p.105). Lo anterior presenta un gran reto para la P I/O, los y las Ps I/O, la nueva PTO y los y las Ps TO, en términos de cuál será su quehacer ético-político en esta era de incertidumbre e inestabilidad laboral.

Retos y nuevas coordenadas teórico-metodológicas para la Nueva Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

Luego de discutir las premisas, supuestos y algunos retos ético-políticos de la P I/O, en esta sección abordaremos las próximas dos preguntas que nos propusimos: 1) ¿Cuáles son los retos teóricos-metodológicos

que enfrenta la P I/O en el contexto de la crisis de los saberes?, y 2) ¿Cuáles podrían ser algunas coordenadas teórico-metodológicas para la nueva PTO? A continuación discutimos ambas preguntas de manera interconectada.

Las premisas y supuestos que los científicos crearon y sustentaron a partir del siglo XVI, cuando emerge el sistema histórico capitalista, transformaron las formas de producir conocimiento de épocas anteriores. Las respuestas a las preguntas sobre el saber¹³ significaron en este periodo una clara ruptura o crisis con la época medieval. La revolución cultural de 1968 demarca a su vez la crisis del sistema de saberes modernos contruidos desde el siglo XVI. Esta crisis profunda va a expresarse, al menos, en cuatro dimensiones interconectadas (Aguirre, 2003) que aplican a la P I/O.

La primera dimensión consiste en la crisis de la fragmentación del sistema de conocimiento. Después de 1968/1972-73, periodo en el cual entramos en un caos sistémico (Wallerstein, 2004), han sido cada vez más evidentes las limitaciones de la especialización disciplinar todavía vigente; mostrando cómo, desde los horizontes limitados de una sola sub-disciplina, como la P I/O, es cada vez más difícil estudiar los fenómenos del trabajo y las organizaciones en su contextualización y complejidad. Una salida a esta crisis es trascender la división entre las disciplinas de las ciencias sociales —que incluyen la economía, política, sociología, psicología—, para retomar la compleja unidisciplinariedad¹⁴ de las ciencias sociales (Aguirre, 2003; Wallerstein, 2004).

La primera coordenada teórico-metodológica que proponemos, congruente con este planteamiento, es la creación de una nueva PTO, que sea un *campo de estudio de la unidisciplina de las ciencias sociales*. Entre los núcleos teóricos-metodológicos dinámicos de este campo se encuentran el estudio de las subjetividades emergentes en torno a la categoría trabajo;

¹³ ¿Quién encarna el saber?, ¿de dónde emana el saber?, ¿de dónde proviene la verdad?, ¿y quién valida y debe validar las verdades sociales aceptadas por todo el mundo?

¹⁴ La tarea de esta nueva unidisciplinariedad será retomar las visiones unitarias de lo social y humano (Aguirre, 2003). De tal manera la nueva ciencia social histórica tiene como reto superar la separación artificial que se estableció en el siglo XIX entre lo político, lo económico y lo social (Wallerstein, 2004).

la precariedad como condición o eje de la subjetividad pos-moderna (trabajo seminal iniciado en Puerto Rico por López, 1992); y los múltiples escenarios laborales en los que pueden incursionar los y las Ps TO en el contexto actual de la crisis del sistema-mundo.

La segunda dimensión de la crisis de los saberes es la del régimen de las dos o tres culturas, donde los límites entre las ciencias naturales, las ciencias sociales y las humanidades han comenzado a fundirse y por lo tanto borrarse y relativizarse, en particular desde el 1968/72-73. (Aguirre, 2003; Wallerstein, 2004). *La nueva PTO que hoy propondremos es transdisciplinaria; en ese sentido, si bien la planteamos como un campo de las ciencias sociales, también trasciende el régimen de las tres culturas mencionadas.* Esta visión transdisciplinaria puede sustentarse en el acercamiento de la complejidad de Morin (2007), quien aboga por una teoría general de la *physis* que integre las ciencias físicas, las ciencias biológicas y las ciencias antrosociales.

Este acercamiento también puede ilustrarse con los estudios neurobiológicos de Varela (2000), quien demostró y abogó por la unidad del humano. La noción de *enación* desarrollada por este autor busca representar la inseparabilidad de la mente (que emerge en una relación recursiva con los afectos) y el ambiente (que incluye el cuerpo), al establecer que estos co-emergen como fruto de nuestra actividad. De tal manera, los procesos cognitivos, afectivos, corporales, ambientales y sociales del humano necesitan abordarse y comprenderse en su co-determinación. Las perspectivas de Morin y Varela sustentan la inminente necesidad de crear acercamientos transdisciplinarios para la nueva PTO.

La tercera dimensión de la crisis es la noción de ciencia moderna. Al interrogar los supuestos científicos del modelo newtoniano-baconiano, estamos trastocando algunos de los pilares que han sostenido la P I/O. En este sentido señalamos que las premisas, supuestos y quehacer de la ciencia moderna sobre las que se ha sustentado la P I/O, encierra todo un conjunto de estructuras de saber-poder creadas en la modernidad (por ejemplo, las universidades y asociaciones profesionales y de acreditación, entre otras). Lo anterior lleva a preguntarnos: ¿Cuáles podrían ser los parámetros, criterios de organización o estructuras de conocimiento para una nueva PTO? Esta interrogante es muy pertinente para la propuesta de

la tercera coordenada teórico-metodológica para la nueva PTO, y consiste en la posibilidad de *estudiar dicho campo desde las teorías de la complejidad*, como lo hicimos en la primera parte de este artículo.

La cuarta dimensión de la crisis de los saberes se refiere al vínculo que puede establecerse entre el modo de apropiarse del mundo, que hasta ahora ha sido legitimado en la PI/O por la producción científica moderna, con otras formas de abordar lo real. Esta dimensión es interrogada por Aguirre (2003), quien pregunta:

¿Qué tan legítima o útil sigue siendo ahora esta separación de las diferentes estrategias que el hombre [ser humano] ha construido para acercarse al mundo y apropiárselo, y que se proyectan de distintos modos en el arte, en la religión, en la actividad práctico productiva, en la ciencia o en la vida cotidiana, entre otras?, ¿es pertinente seguir manteniendo separadas y desconectadas la búsqueda de la verdad, la contemplación espiritual, el goce estético, la prosecución de lo bueno, de lo justo o de lo bello?, ¿son aún válidas, fructíferas, necesarias y útiles estas distinciones? (pp. 134-135).

Lo anterior supone una cuarta coordenada teórica-metodológica para la nueva PTO que consiste en: *la apertura al diálogo e integración de los saberes populares-culturales de diversos sectores sociales* que incluyen trabajadores en y fuera del mercado laboral, personas desplazadas, poblaciones sobrantes, los científicos modernos y los de los acercamientos de la complejidad, entre otros. Como discutiremos, nos referimos a la necesidad de considerar otras fuentes de saber o fondos de conocimiento (Moll, 1997) para comprender las subjetividades cambiantes en torno al trabajo asalariado, no asalariado y el ocio en los diversos escenarios laborales y sociales.

Escenarios laborales alternos para la Nueva Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Luego de presentar el análisis histórico-crítico de las premisas, los supuestos y el quehacer principal de la PI/O y proponer nuevas coordenadas teórico-metodológicas para una nueva PTO, llegamos a la pregunta ¿Cuáles pueden ser algunos escenarios laborales de los y las Ps TO? La pregunta misma obliga al posicionamiento. Más aún, establece el reto

de vincular esta pregunta con varias dimensiones importantes de la P I/O como: la formación académica de los y las Ps I/O; la incursión profesional en diversos escenarios laborales que incluyen a los sujetos trabajadores precarios y desplazados; la diversidad de organizaciones constituidas y por constituirse vinculadas al trabajo; las metodologías prevalecientes y las emergentes para viabilizar un quehacer diferente; el diálogo y la conversación sostenida necesaria entre los y las Ps I/O y sectores en torno a los saberes teórico/prácticos vinculados al trabajo; y la consideración seria a las diversas fuentes de saberes.

En resumen, ¿cómo será en la práctica esta nueva PTO? Hoy estamos lejos de presentar una respuesta abarcadora, sino más bien un comienzo. En este sentido nuestra intención es conectar estas inquietudes con las de otros y otras, aquí y en otras partes del mundo, quienes ya se están cuestionando las premisas, los supuestos y el encargo social de la P I/O (García & Carvajal, 2007; Islam, 2006; Pulido-Martínez, 2004; 2007; Rentería-Pérez & Malvezzi, 2008; Stecher, 2010; Vargas Monroy, Aragón, Rivera & Trevisi, 2004). Es muy difícil no cuestionarlos en esta era en que el sistema mundial que vivimos atraviesa una crisis económica, política, ecológica y de desigualdad sin precedentes que no puede ni debe ser ignorada (Wallerstein, 1996). Es menester, pues, exponernos a la incomodidad y cuestionarnos a nosotros mismos la ausencia de certidumbres, y de manera paradójica dirigirnos a la búsqueda de certezas reconociendo que las mismas son transitorias o temporeras¹⁵. Parafraseando a Morin (2002), tenemos que navegar en un océano de incertidumbre a través de archipiélagos –intermitentes– de certeza.

No estamos planteando hacer borrón y cuenta nueva. Eso sería un ejercicio fútil, además de contradictorio con nuestra propuesta. Tampoco proponemos solo añadir escenarios laborales a las opciones profesionales históricas de la P I/O. Eso sería un ejercicio mecánico de añadidura que no implica por necesidad un examen profundo de las premisas epistemológicas que sustentan la P I/O. Este cuestionamiento no es un asunto técnico, es un asunto complejo, doloroso y arriesgado

¹⁵ Puntualizamos aquí una diferencia entre la noción de certeza (irreversible, temporera o transitoria) de Morin y la de verdad (reversible o absoluta) que discute Foucault (1997).

(Prilleltensky, 1990). Como apunta Shore (1982), “los psicólogos industriales/organizacionales tenemos el reto de ponderar las raíces de nuestra profesión y considerar con cuáles nos queremos quedar y cuáles demandan transformaciones” (p. 334).

La academia como escenario laboral para la nueva Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Un escenario laboral privilegiado para la P I/O ha sido la academia, que tiene además la gran tarea de la formación de los y las Ps I/O y de mantener activa una agenda de investigación. Este escenario laboral es y seguirá siendo significativo para los y las Ps TO, en particular para los comprometidos con la docencia y con la investigación. Formulamos nuestra propuesta para la academia en forma de preguntas. Claro, partimos del entendido que estas preguntas implican un posicionamiento y que no son ingenuas, sino provocadoras. Asumimos esa responsabilidad en su formulación.

Preguntamos entonces: ¿Cómo se proyecta el escenario académico para los y las Ps TO ante las transformaciones mundiales y locales recientes en torno al trabajo (i.e. aumento en los sujetos desplazados y precarios)? ¿Qué núcleos teórico-metodológicos incluiremos en los currículos para acercar la academia a lo que está ocurriendo en los contextos mundiales-locales históricos, sociales, culturales actuales y cambiantes? ¿Cómo será el abordaje de lo que significa el trabajo en esta y las próximas décadas del siglo XXI? ¿Cuáles serán las organizaciones meritorias de estudio: las privilegiadas tradicionalmente, con fines de lucro y constituidas por trabajadores asalariados a tiempo completo, o incluiremos otras? ¿Cómo abriremos ese abanico de posibilidades de investigación para los y las estudiantes, docentes y otros actores fuera de la universidad? ¿Cuáles serán las fuentes de información o los fondos de conocimiento válidos? ¿Cómo se integrarán el estudio de las subjetividades y lo colectivo en los escenarios de trabajo asalariado, no asalariado y de ocio?

Estas son sólo algunas de las interrogantes que aberturan escenarios laborales posibles para los y las Ps TO. Son varios los retos implicados al abordar estas preguntas que a su vez abren nuevas interrogantes. Implica, al decir de

Paulo Freire (1967), aprender a leer el texto y también el contexto o leer el mundo. Una lectura sin la otra dificulta la transformación epistemológica y social. Abordar estas preguntas implica considerar otros métodos de inquirir. Necesitamos nuevas formas de apropiarnos de las realidades nuestras (Moll, 1997; Aguirre, 2003). Tierney (2011) advierte respecto a la universidad, que tenemos que hacer un mejor trabajo en ayudarnos unos a otros a tomar riesgos. Arriesgarse, plantea Tierney, es necesario para que la academia no sea un artefacto del pasado en vez de una provocadora de futuros.

Otros escenarios laborales: más allá de la empresa tradicional

Como mencionamos, la categoría del *trabajo asalariado* como estable y permanente, según lo conocíamos hasta hace apenas unos años, está emplazada e interrogada. Ya el *trabajo asalariado* no representa lo que representó en la formación y desarrollo del capitalismo industrial occidental moderno, contexto que sirvió de génesis para la P I/O¹⁶. Esta es una de las razones por la que ya no podemos limitarnos a reducir la práctica profesional a las industrias-fábricas o empresas organizadas de manera formal con fines de lucro. Eso ha significado privilegiar ese escenario como *el* escenario principal de la P I/O. Con esto estaríamos dejando fuera del quehacer académico y profesional a una diversidad de organizaciones que han integrado el trabajo asalariado y no asalariado. Entre estas organizaciones múltiples se encuentran los sindicatos, cooperativas, organizaciones comunitarias y de voluntarios. Las colectividades de sujetos trabajadores precarios y desplazados, en algunos casos no contabilizadas en el mercado laboral, también son meritorios de estudio en el contexto de las profundas transformaciones económicas

¹⁶ Desde el siglo XVIII y XIX tomó auge en la modernidad occidental capitalista la noción weberiana de que el trabajo dignifica; desde este periodo en particular, los sujetos de dicha modernidad 'internalizamos' el entendido de que hay que aceptar el trabajo asalariado en sus diversas modalidades y formas de explotación. Sin embargo, la idea de que existe para todos en igualdad de condiciones y oportunidades está en entredicho. En la crisis del sistema-mundo actual la categoría trabajo asalariado está emplazada como categoría que garantiza el progreso y la estabilidad; las desigualdades y desplazamientos contemporáneos del sistema en caos/transición interrogan el trabajo asalariado como categoría moderna.

y culturales que acontecen en el sistema mundial actual. Lo anterior nos lleva a considerar otros escenarios laborales para la nueva PTO.

*Los sindicatos*¹⁷

Una de las más obvias omisiones del quehacer de la PI/O han sido los sindicatos. Estas organizaciones fueron, desde alrededor de 1880, la respuesta de los asalariados para luchar por unas condiciones de trabajo y vida dignos en varios lugares de Estados Unidos, Europa y otras regiones del mundo. Sin embargo, el discurso antagónico contra los dueños de la empresa justificó que a los sindicatos se les considerara durante décadas enemigos de los intereses de las organizaciones. Los sindicatos fueron considerados *de facto* y *de jure* enemigos del derecho a trabajar en “armonía colaborativa”.

Si bien los sindicatos definieron su encargo político-social inicial como promotores de la justicia laboral, reconocemos su transformación a lo largo del tiempo (Aronowitz, 1992; Guadalupe, 2009). Las críticas a las uniones incluyen la “burocratización”, su alineamiento en algunas instancias con los patronos, y la limitación de su quehacer, muchas veces autoimpuesta, a la negociación colectiva que privilegia los asuntos salariales y beneficios marginales, sin brindar importancia similar a las condiciones de trabajo, salud, cambios tecnológicos y sobrecarga de horas (Aronowitz, 1992; López Ruyol, 2005). Aun con las limitaciones para responder a todas las necesidades de los sujetos trabajadores, Aronowitz (1992) indica que, una gran cantidad de trabajadores siguen considerando a los sindicatos como el “órgano elemental” y como su única arma contra el deterioro de las condiciones de trabajo.

Por la importancia de los sindicatos en la vida laboral, es que nos cuestionamos su omisión histórica del quehacer prioritario de la PI/O. Sin embargo, algunos apuntan que la omisión es en parte cierta. Indican que la PI/O ha atendido los asuntos sindicales, pero desde una posición progerencia (Huzgo, 1984; Huzgo, Wiggins & Currie, 1984; Logan, 2006; Zickar, 2004). El relato histórico de la participación de los Ps I/O en el

¹⁷ Esta sección integra de forma parcial la revisión de publicaciones y reflexión de Santiago-Estrada (2013).

movimiento anti- uniones (*union busting*) es conmovedor para quienes asumimos la promesa de una nueva PTO; e inclusive para otros y otras colegas que no conocían esta historia. Basta con referirse a los relatos e informes de quienes han y siguen utilizando los conocimientos de los Ps I/O con esos propósitos, para apreciar la dimensión antiética de esas prácticas (Levitt & Conrow, 1993).

Proponemos entonces a los sindicatos como un escenario laboral de la nueva PTO desde dos dimensiones. Primero, la del escenario de estudio para investigar su devenir histórico social y sus prácticas; utilizando diversas metodologías que incluyen la investigación transdisciplinaria desde la academia, hasta la investigación en acción desde el mismo contexto laboral sindical. Segundo, la inserción profesional de los y las Ps TO en la organización sindical para atender sus necesidades particulares de mejoramiento que incluyen el fortalecimiento de los procesos democráticos, en específico el liderazgo, a veces cuestionado, de los líderes sindicales; la apertura de carriles de acción; alianzas con otros sectores; ejercicios de liderazgo; participación en procesos sociales; respuesta proactiva a los intereses de sus matrículas; atención a los asalariados, precarios y desplazados; entre otras. Advertimos que cada sindicato tiene historicidades particulares y, por lo tanto, debe atenderse tomando en consideración dicha especificidad.

La entrada de los y las Ps TO a los sindicatos implica un trabajo arduo para desarrollar confianza mutua. Gordon y Burt (2008) indican que las uniones desconfían de los y las psicólogas porque los perciben en asociación con sus enemigos laborales; debido a que las investigaciones y métodos psicológicos han sido utilizados por sus enemigos para debilitar o combatir las uniones.

Como apuntamos, de modo similar a los sindicatos, los y las P I/O han dejado fuera de su agenda prioritaria de estudio e intervención a organizaciones sin fines de lucro (Estrada, 2010), a cooperativas, organizaciones comunitarias y de trabajo voluntario, entre otras, las cuales no son el prototipo de la empresa empleadora con fines de lucro capitalista. En todos estos casos hay excepciones de alianzas que son precisamente un indicador de la norma histórica que ha prevalecido en la P I/O.

Los sujetos trabajadores precarios

La precariedad laboral constituye sin duda uno de los principales retos sociales, económicos y ético-políticos del sistema-mundo actual. El trabajo precario (a tiempo parcial o temporal; o sub-empleo, como le llaman algunos) ha sido vinculado con la temporalidad actual, en particular desde los años ochenta del siglo XX (López, 1992), ya que representa una forma evidente y cruenta del desplazamiento y desigualdad social. Sin embargo, reconocemos que la precariedad laboral y las poblaciones sobrantes (Bauman, 1999) han co-existido con el sistema histórico capitalista, pues este no ha podido y no ha aspirado a proveer empleo pleno a la población mundial.

Si bien en la contemporaneidad identificamos al trabajo precario con aquellos empleos que no aseguran estabilidad (a tiempo parcial, temporal o contingente), es importante reconocer que estos se han reproducido de forma rápida en el contexto de importantes cambios mundiales del sistema histórico capitalista, sobre todo a partir de la década de 1970 (nuevas tecnologías, “globalización”, y deslocalización, entre otros).

Por lo tanto, la noción de precariedad laboral está sujeta a modificaciones continuas (Sánchez Moreno, 2004) y modalidades socio-históricas específicas. La noción de precariedad laboral ha incorporado nuevas dimensiones como: el no poder trabajar en aquello para lo que se está preparado, lo que implica la desconexión entre el nivel de cualificación y el nivel ocupacional al que se puede aspirar; la aceptación de condiciones laborales antes inconcebibles (pago del salario mínimo para profesionales con bachillerato y maestrías, falta de plan médico, eliminación de pagos por días de enfermedad y vacaciones, entre otros); las implicaciones del salario reducido para sustentar el costo de vida digno y legítimo (como la vivienda); la virtual imposibilidad de emanciparse de la dependencia del Estado, de familiares o amistades; y la alteración del significado del trabajo para la “identidad social del ciudadano productivo” (Sánchez Moreno, 2004).

Conjugar el empleo precario con la asistencia social trastoca la subjetividad del trabajador y la trabajadora. Parece necesario estar desempleado

y pobre, para entonces ser asistido por el Estado¹⁸. En Puerto Rico, los índices de ingresos para cualificar para ayudas del Estado cada vez se hacen más restrictos; como consecuencia, se excluye a un número significativo de trabajadores y otras poblaciones a quienes no les alcanza el ingreso para vivir. Lo anterior nos hace pensar en la importancia de comenzar un diálogo serio en torno a la gestación de políticas sociales que dignifiquen la vida y beneficien a todos. Estas políticas pueden incluir: la redistribución del trabajo mediante una jornada laboral equitativa con la garantía de un ingreso y renta social (Gorz, 1995).

Al panorama anterior se añade que los nuevos precarios son una especie de sub-clase que, aunque en aumento, no es considerada significativa para los sindicatos (ya que no están afiliados a una organización a la cual le cobren la cuota de membrecía), ni para la PI/O porque no permanecen en una organización fija; sino que son migrantes organizacionales, trabajadores y trabajadoras autónomos o semi-autónomos, quienes no pertenecen a una organización formal.

Todo este entramado va tejiendo una multiplicidad impredecible de subjetividades. Cada sujeto trabajador precario hace una lectura diferente de acuerdo a dónde esté ubicado y a sus vivencias. La subjetivación “es entonces un proceso de individuación de grupos o personas que se sustrae tanto de las relaciones de fuerzas establecidas como a los saberes constituidos” (Deleuze, 1987, p. 1). Como apuntábamos en el análisis crítico de los supuestos de la PI/O, esas subjetividades emergentes hacen del determinismo, del afán de predicción, las leyes generales, la naturalización, la generalización, la reversibilidad y la precisión cuantitativa, presuposiciones cuasi obsoletas para comprender las identidades fluidas (Rentería-Pérez, 2008) en torno al trabajo.

Los sujetos trabajadores precarios y los diversos escenarios en los que laboran se convierten entonces en un reto para la nueva PTO. La intervención no es dentro ni con ‘la organización’, es con el trabajador y la trabajadora particular y la colectividad de trabajadores heterogéneos que

¹⁸ Nos referimos al caso de Puerto Rico; es posible que en otros países como Estados Unidos sea similar.

comparten condiciones similares. ¿Cómo puede la nueva PTO insertarse en estos escenarios? ¿Cómo abordar el fraccionamiento laboral y la heterogeneidad de la *clase-que-vive-del-trabajo* (Antunes, 2001)? ¿Tenemos la preparación para analizar y realizar intervenciones acerca de las subjetividades que se constituyen en estos procesos? ¿Qué respuestas puede ofrecer la nueva PTO para atender esas subjetividades emergentes y las resistencias a las condiciones laborales actuales? ¿Cómo retar la *naturalización* de la precariedad que se manifiesta en la célebre frase “*Such is life*”¹⁹?

CONCLUSIÓN

Trabajar con los sujetos trabajadores asalariados, precarios y desplazados, y con las múltiples organizaciones y escenarios de trabajo que incluyen los sindicatos, implica impensar²⁰ o cuestionar de forma profunda las premisas y supuestos que han sostenido la sub-disciplina de la PI/O y los y las Ps I/O y fundarla sobre nuevas bases. Implica desaprender supuestos, premisas y quehaceres para aprehender otros. Esta es la nueva PTO que proponemos: *la que reclama imaginación, invención, creatividad, e innovación de coordenadas teórico-metodológicas para estudiar subjetividades y escenarios inciertos en torno al trabajo en estos tiempos/espacios actuales difíciles y muy complejos*. Reconociendo el dolor y duelo que esto implica, proponemos una oportunidad única de conversación con muchas otras personas sensibilizadas e interesadas en estos asuntos para romper el aislamiento y fragmentación de las disciplinas (Wallerstein, 1996). Sin embargo, la primera conversación es entre nosotros y nosotras. Esa conversación no admite posposición porque las consecuencias sociales son muchas y profundas.

¹⁹ Frase que utilizó un representante del Gobierno de Puerto Rico en el 2009 para naturalizar los proyectos de desarrollo que dicha administración quería imponer sobre las comunidades de Ceiba, un municipio al este de la Isla.

²⁰ Término que utiliza Wallerstein (2004) para cuestionar de forma radical las presuposiciones metafísicas que constituyeron a las ciencias sociales desde el siglo XIX.

Referencias

- Aguirre, C. (2003). *Immanuel Wallerstein: Crítica del sistema-mundo capitalista*. México D.F.: Ediciones Era.
- Antunes, R. (2001). ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y centralidad del mundo del trabajo. (L. Argañaraz, Trad.). Sao Paulo: Cortez Editora.
- Arellano, K., Baccarelli, D., Dallacia, C., De Gennaro, L., Giradles, S. & Sadier, E. (2009). Construcción del sujeto de trabajo en la condición de precariedad. En J.C. Neffa, E. De la Garza Toledo & L. Muñiz Terra (Eds.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 193-202). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Recuperado en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/coedicion/neffa1/>
- Aronowitz, S. (1992). *False Promises: The Shaping of American Working Class Consciousness*. USA: Duke University Press.
- Aronowitz, S. (1998). The post-work manifesto. En S. Aronowitz & J. Cutler (Eds.), *Post-Work. The mages of cybernation*. New York: Routledge.
- Baritz, L. (1960). *The servants of power. A history of the use of social sciences in American industry*. Middletown, Connecticut: Weleyan University Press.
- Barling, J. (1988). Industrial relations: A blind spot in the teaching, research and practice of Industrial/Organizational Psychology. *Canadian Psychology*, 29 (1), 104-109.
- Battistini, O.R. (2009). La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas*, 8 (2). Recuperado en <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/65>
- Bauman, Z. (1999) *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Benson Arias, J. (1996). Posfordismo: Puerto Rico-USA. *Bordes*, 3, 29-39.
- Bramel, D. & Friend R. (1981): Hawthorne: The myth of the docile worker and class bias in Psychology. *American Psychologist*, 36, 867-878.
- Bramel, D. & Friend R. (1987): The work group and its vicissitudes in Social and Industrial Psychology. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 23 (2), 233-253.
- Busso, M. (2009). Cuando el trabajo informal es espacio para la construcción de identificaciones colectivas. Un estudio sobre ferias comerciales urbanas. En J.C. Neffa, E. De la Garza Toledo & L. Muñiz Terra (Eds.), *Trabajo,*

- empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 157-192). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Recuperado en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/coedicion/neffa1/>
- Cimbalista, S. (2007). Sofrimento: O sentido adverso das condições de trabalho sob o sistema de produção flexível. *Universitas Psychologica*, 6 (1), 69-78. Recuperado en <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V6N106.pdf>
- Cuevas, M. (2010). *Análisis histórico-crítico de las teorías de estrés en el trabajo en las transformaciones laborales emergentes*. (Ensayo de candidatura doctoral inédito), Departamento de Psicología, Universidad de Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico.
- Cuevas-Torres, M. (2011). *Análisis crítico de algunos modelos explicativos de estrés en el trabajo*. (Disertación doctoral inédita) Departamento de Psicología, Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, Puerto Rico.
- Deleuze, G. (1987). ¿Qué es un dispositivo? Recuperado el 14 de noviembre de 2011, de <http://www.scribd.com/doc/7251449/Deleuze-Que-Es-Un-Dispositivo>.
- Delfini, M. & Picchetti, V. (2003). *De la fábrica al barrio y del barrio a las calles. Desempleo, acción colectiva y construcción de identidades en los sectores populares desocupados del conurbano bonaerense*. Ponencia presentada en 6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- Díaz-Juarbe, R.O. (2012). Configuraciones subjetivas de la experiencia de precariedad laboral: Seis estudios de casos en Puerto Rico. (Disertación doctoral). Recuperado de ProQuest Dissertations and Theses.
- Escobar, A. (2005). Trabajo, desocupación y configuración de la subjetividad laboral en la región del Biobío-Chile. *Trabajo y Sociedad*, 7 (6). Recuperado en <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/BioBio.pdf>
- Estrada, Y. (2010). La percepción de los psicólogos/psicólogas industriales/organizacionales sobre las organizaciones sin fines de lucro. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.
- Foucault, M. (1997). *Un diálogo sobre el poder y otras conversaciones*. (M. Muray, Trad.). Madrid: Alianza Materiales, S. A.
- Freire, P. (1967). *Pedagogía del oprimido* (2a. ed.). Buenos Aires: Siglo XXI.
- García, C.M. & Carvajal, L.M. (2007). Tecnologías empresariales del yo: La construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial. *Universitas Psychologica*, 6 (1), 49-58.

- García-Ramos, T. (1995). *Sociología de la Psicología: Determinantes sociológicos de los orígenes de la psicología industrial*. (Disertación doctoral no publicada). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- García-Ramos, T. (2002). La Psicología Industrial/Organizacional (P I/O): ¿Para qué?, o Apuntes sobre la historicidad de la P I/O para un análisis discursivo en la era postrabajo. *Revista Psychikós*, 1, 1-28.
- García-Ramos, T. (2009, 8 de mayo). Precariedad en el trabajo y solidaridad. *El Nuevo Día*, p. 58.
- Gillespie, R. (1991). *Manufacturing knowledge: A history of the Hawthorne Experiments*. New York: Cambridge University Press.
- Gordon, M.E. & Burt, R.E. (2008). A history of industrial psychology's relationship with American unions: Lessons from the past and directions for the future, *Applied Psychology*, 30 (2), 137-156.
- Gorz, A. (1995). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Editorial Sistema.
- Guadalupe Pérez, H. (2009, octubre-noviembre). Sindicalismo universitario: Entre el litigio social y la lucha de clases. *Diálogo*, 8-9.
- Guzmán, C. (2004). Los estudiantes frente a su trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9 (22), 747-767. Recuperado en <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/140/14002210.pdf>
- Negri, A. & Hardt, M. (2003/1994). *El trabajo de Dionisios*. Madrid: Akal.
- Hernández, O. (2011). *Tendencias teórico-metodológicas de las investigaciones recientes de liderazgo organizacional, 2009-2010*. (Disertación doctoral no publicada). Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, Puerto Rico.
- Huertas, O. L., Ladrón de Guevara, R. D. & Castillo, D. (2011). Transformaciones en las subjetividades de los trabajadores: casos de empresas colombianas recuperadas. *Universitas Psychologica*, 10 (2), 581-594.
- Huszczko, G.E. (1984). What unionist should know about psychologists. *Psychotherapy in Private Practice*, 3,(4), 21-29.
- Huzgo, G.E., Wiggins, J.G. & Currie, J.S. (1984). The relationship between psychology and organized labor. *American Psychologist*, 39 (4),432-440.
- Islam, G. (2006). Critical industrial psychology: What is it and where is it? *Psychology in Society*, 34, 17-30. Recuperado en <http://www.pins.org.za/pins34/Critical%20Industrial%20Psy.pdf>

- Koppes, L.L. (2007). Editor, *Historical perspectives in Industrial Organizational Psychology*. Psychology Press: United States of América.
- Levitt, M.J. & Conrow, T. (1993). *Confessions of a Union Buster*. New York: Crown Publisher.
- Logan, J. (2006). The union avoidance industry in the United States, *BJIR An International Journal of Employment Relations*, 44 (4), 651-675.
- López, M. M. (1992). *La imperfección lábil de cada día (Reflexiones en torno al sujeto y la vida cotidiana)*. Puerto Rico-USA: Centro de Investigaciones Sociales: Universidad de Puerto Rico.
- López Ruyol, E. (2005). *El ABC del movimiento obrero*. (2a. ed.). Carolina, Puerto Rico: Instituto Técnico Sindical.
- Moll, L. (1997). Vygotski, la educación, la cultura en acción. En A. Álvarez, (Ed.) *Hacia un currículum cultural: La vigencia de Vygotski en la educación*. (pp. 39-53). Madrid: Fundación Infancia y Aprendizaje.
- Morales Arandes, E. (2010, mayo 7). *Las paradojas del trabajo en tiempos de precariedad*. Ponencia presentada en el Encuentro de ciencias sociales en torno al trabajo. Centro para Puerto Rico. Río Piedras, Puerto Rico.
- Morin, E. (2002). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Morin, E. (2007). *Introducción al pensamiento complejo*. (M. Packman, Trad.). Barcelona: Gedisa. (Trabajo original publicado en 1990).
- Munné, F. (2005). ¿Qué es la complejidad? *Encuentros de Psicología Social*, 3 (2), 6-17. Recuperado en <http://www.portalpsicologia.org/servlet/File?idDocumento=3384>
- Munné, F. (2007). ¿La explicación del comportamiento humano debe ser lo más simple posible o lo más compleja posible? *Encuentros en Psicología Social*, 4, 3-10. Recuperado en <http://www.portalpsicologia.org/servlet/File?idDocumento=3385>
- Nuñez, C. (1985). *Educación para transformar*. Costa Rica: Alforja.
- Pabón, C. & Torrecilla, A. (1996). El capitalismo después del “fin de la historia”. *Bordes*, 3, 19-28.
- Peralta Gómez, M. C. (2011). Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad. *Pensamiento Psicológico*, 9, (16), 107-124.
- Pérez Lindo, A. (2003). *Universidad, conocimiento y reconstrucción nacional*. Buenos Aires: Biblos.

- Plut, S. T. (2004). *Trabajo y psicoanálisis. Duelo y trauma del desempleo*. Recuperado en <http://www.psiconet.com/foros/trabajo/desempleo.htm>
- Prilleltensky, I. (1990). Psychology in Industry: Origins and sociopolitical implications. *Critical Sociology*, 17 (2), 73-91.
- Pulido Martínez, H.C. (2004). En búsqueda de una psicología crítica en los ámbitos laborales. *Universitas Psychologica* [en línea], 3. Recuperado de sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/download.php?id=98
- Pulido Martínez, H.C. (2007). Produciendo trabajadores modernos. Conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el sur. *Universitas Psychologica*, 6 (1), 27-38.
- Pulido-Martínez, H.C. (2011). Psicología y trabajo: una relación bajo examen. En B.P. Ballesteros de Valderrama y H. Escobar-Melo (Eds.). *Psicología y Política Públicas. Aportes desde la Academia*, pp.123-144. Bogotá. Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Raía, M.L. (2005). *La construcción de la subjetividad en los trabajadores pertenecientes a los movimientos sociales de desocupados*. Ponencia presentada en 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina. Recuperado en <http://www.aset.org.ar/congresos/7/08006.pdf>
- Rentería-Pérez, E. (2008). Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: Implicaciones para la construcción de la Identidad o del Sujeto. *Informes Psicológicos*, 10, 65-80.
- Rentería-Pérez, E. & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Retamozo, M. (2005). *Trabajo, subjetividad y acción: Desempleo, sentidos y acción colectiva*. Ponencia presentada en 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina. Recuperado en <http://www.aset.org.ar/congresos/7/08014.pdf>
- Retamozo, M. (2007). Los sentidos del (sin) trabajo. Subjetividad y demanda en el movimiento de trabajadores desocupados en Argentina. *Sociohistórica: Cuadernos del CISH*, 21-22, 55-90. Recuperado en http://www.fuentes-memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.3652/pr.3652.pdf
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: El nacimiento de una nueva era*. México, D.F.: Paidós.
- Sánchez Moreno, E. (2004). Jóvenes: la nueva precariedad laboral: la experiencia de la precariedad laboral en los jóvenes españoles. *Cuadernos de*

Información Sindical, 54. Recuperado de <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/40.pdf>

- Santiago-Estrada, S. (2013). Los temas sindicales en los programas graduados de psicología industrial/organizacional en Puerto Rico: Implicaciones epistemológicas, metodológicas y ética. (Disertación doctoral inédita). Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, Puerto Rico.
- Shore, R. P. (1982). Servants of power revisited. *American Psychologist*, 37(3), 334-335.
- Stecher, A. (2010). El análisis crítico del discurso como herramienta de investigación psicosocial del mundo del trabajo. Discusiones desde América Latina. *Universitas Psychologica*, 9(1), 93-107.
- Tierney, W. (1988) Organizational Culture in Higher Education: Defining the Essentials. *The Journal of Higher Education*, 59, 1, p. 2-21.
- Tierney, W. (2008). *The impact of culture on organizational decision making: Theory and practice in higher education*. Virginia: Srylus Publishing, LLC.
- Varela, F. (2000). Cuatro Pautas para el futuro de las ciencias cognitivas. En *El Fenómeno de la Vida* (pp. 239-256). Santiago: Dolmen Editorial.
- Vargas Monroy, L., Aragón, D., Rivera, S. & Trevisi, C. (2004). Discursos circulantes y construcción social de empresa en una organización del sector floricultor colombiano. *Universitas Psychologica*, 3(2), 197-212.
- Wallerstein, I. (1996). *Abrir las Ciencias Sociales*. México: Siglo XXI.
- Wallerstein, I. (1997, septiembre-diciembre). El espaciotiempo como base del conocimiento. *Análisis Político*, 32, 1-15. Recuperado en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/colombia/assets/own/analisis%20politico%2032.pdf>
- Wallerstein, I. (2004). *Impensar las ciencias sociales: Límites de los paradigmas decimonónicos* (4ta ed.). México, D.F.: Siglo XXI.
- Wheatley, M. (1994). *El liderazgo y la Nueva Ciencia: Las organizaciones vistas desde las fronteras del Siglo XXI*. Barcelona: Granica.
- Zickar, M. J. (2004). An analysis of industrial-organizational psychology's indifference to labor unions in the United States. *Human Relations*, 2, 145-167.
- Zickar, M.J. & Gibby, R.E. (2007). Four persistent themes throughout the history of I-O Psychology in the United States. En L.L. Koppes (Ed.), *Historical perspectives in industrial and organizational psychology* (pp. 61-80). New York: Psychology Press.