



# EN BÚSQUEDA DE UNA PSICOLOGÍA CRÍTICA EN LOS ÁMBITOS LABORALES

HERNÁN CAMILO PULIDO-MARTÍNEZ \*  
UNIVERSITY OF WESTERN SYDNEY. PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

Recibido: febrero 11 de 2004

Revisado: marzo 10 de 2004

Aceptado: abril 2 de 2004

## ABSTRACT

Critical psychology (Walkerdine, 2001) has not deeply considered the possibilities of construction of alternative approaches to industrial and organizational psychology. This paper presents research and intervention fields that do not have left aside questions about efficiency but are formulating question about why and what for we are organized in certain ways for work. The studies conducted within the discursive psychology (Parker, 1997), social psychology of organizations Schvarstein (1992), social psychology of unemployment (Jahoda, 1982), and ideological (Prilleltensky, 1994) and post structuralist critiques to psychology (Hollway, 1991) are visited. It is point out possible pathways for the construction of a critical psychology in regards to work. The pertinence of psychological critique and new ways of research and intervention in face of the contemporary work conditions are discussed.

**Key words:** Critical psychology, industrial and organizational psychology, work psychology, discourse analysis.

## RESUMEN

Ante el abandono que la psicología crítica (Walkerdine, 2001) ha mostrado por el desarrollo de perspectivas alternativas a la psicología industrial organizacional, este artículo presenta campos de investigación e intervención que se dirigen a responder preguntas en relación con por qué y para qué nos organizamos de determinadas formas para trabajar, en lugar de las tradicionales preguntas sobre cómo hacer más eficiente el proceso productivo típicas de la psicología convencional. Los estudios adelantados con relación al trabajo dentro de la psicología discursiva (Parker, 1997), la psicología social de las organizaciones (Schvarstein, 1992), la psicología social del desempleo (Jahoda, 1982) así como las críticas ideológica (Prilleltensky, 1994) y post estructuralista (Hollway, 1991), se señalan como posibles caminos para la construcción de una psicología crítica en relación con el trabajo. Se discute la pertinencia de la crítica psicológica y de nuevos caminos de investigación e intervención ante las condiciones en las que se desenvuelve el trabajo contemporáneamente.

**Palabras clave:** Psicología crítica, psicología industrial organizacional, psicología del trabajo, análisis de discurso.

\* Correspondencia: [hernancamilo@wxc.com.au](mailto:hernancamilo@wxc.com.au), [cpulido@javeriana.edu.co](mailto:cpulido@javeriana.edu.co)

### Por qué una mirada crítica al mundo del trabajo. El contexto

Tradicionalmente el mundo del trabajo y de las organizaciones ha sido considerado desde la disciplina psicológica en una perspectiva en la cual lo fundamental no son las condiciones objetivas en las que se trabaja, sino las percepciones que el trabajador tiene de las actividades y de las relaciones que se establecen en los ámbitos laborales (Hollway, 1991). Ante la falta de consideración de las condiciones sociales en las cuales se establece el proceso productivo, la psicología se limita a encajar los trabajadores en las actividades necesarias para llevarlo a cabo. Los análisis generalmente se adelantan al nivel de las percepciones que tienen los individuos y los pequeños grupos de trabajadores en relación con las tareas que ejecutan, así como la de diferentes aspectos de la organización para la cual trabajan. Estas percepciones son categorizadas y traducidas a números con miras a desarrollar técnicas que conduzcan a mejorar la eficiencia de la empresa. El conocimiento traducido en una relación matemática, da cuenta de la complejidad del trabajo humano en las organizaciones modernas.

Con una tradición que hunde sus raíces en el Taylorismo, la Psicología industrial/organizacional proporciona respuestas a demandas básicas para adelantar la producción de acuerdo con los requerimientos necesarios para la racionalización e intensificación del trabajo. Una vez que el conocimiento de las maneras como se debe ejecutar determinadas labores está en manos de la gerencia, los procesos tales como la selección y la capacitación del personal apoyan o dan respuestas a las preguntas acerca de cómo producir con menores recursos. ¿Quién es la mejor persona para un cargo? y ¿en qué debe estar entrenado un trabajador que vaya a desempeñar determinado puesto de trabajo? son preguntas que han estado formuladas dentro del Taylorismo y que encuentran respuesta en una psicología de las diferencias y de las habilidades.

Esta psicología ha sido duramente criticada desde varias perspectivas. Por ejemplo Canguile-

hem (2000) señala cómo de las diversas clases de psicologías, la que se centra alrededor de las aptitudes y las reacciones se olvida particularmente de las circunstancias históricas, culturales y sociales dentro de las cuales es posible que se acepten sus métodos, técnicas y servicios. En relación específica con el trabajo, Canguilehem (2000) hace dos afirmaciones. Primero, la idea del hombre en el trabajo no existe más allá del valor de un instrumento. Segundo, basándose en esta visión del hombre como instrumento, la psicología legitima su proyecto mediante una propuesta de utilización de los seres humanos. Las críticas no se limitan a estos aspectos; Braginsky y Braginsky (1974), formulan una serie de objeciones a la disciplina que son fácilmente aplicables en la psicología industrial/organizacional. Se citan allí la falta de unidad de la disciplina, la falta de dirección, la pretensión de emulación de las ciencias naturales, la incapacidad para investigar fenómenos significativos de manera significativa, la falta de relevancia para el mundo de la vida y la falta de una visión que haga justicia a la realidad humana.

Parecería entonces que la psicología de corte humanista con su proyecto de felicidad fuese la alternativa para esta situación de "deshumanización" en el trabajo. Para adelantar el proyecto humanista en el cual el trabajador no es un simple instrumento sino que además tiene sentimientos, la Escuela de las Relaciones Humanas hace una propuesta que utiliza estrategias de motivación y de comunicación, moviliza la retórica de las familias empresariales y propone estrategias para establecer, promover y controlar pequeños grupos al interior de las organizaciones como base para garantizar el aumento de la producción y la satisfacción del trabajador. Sin embargo, sufre la misma carencia del conocimiento psicológico que hace énfasis en las diferencias individuales, es decir, no se interesa, o poco se interesa acerca de las condiciones objetivas en las cuales se adelantan los procesos productivos. Las condiciones en las cuales se realiza el trabajo se dan por descontadas y se naturalizan como las formas apropiadas de la organización del trabajo.

El conocimiento que ha producido la Escuela de las Relaciones Humanas en conjunto con el Taylorismo se complementan de manera tal que contemporáneamente entendemos el trabajo, las organizaciones y la relación del trabajador consigo mismo y con su labor a través de las propuestas que estas dos maneras de ver el mundo laboral han hecho. Estas propuestas no son artefactos históricos, como podría pensarse, que ya no serían para nada actuales. Por el contrario en los procesos contemporáneos de flexibilización e intensificación del trabajo resultan fundamentales. Quizás estas propuestas son más actuales hoy que nunca dadas las condiciones que se están imponiendo sobre el mundo del trabajo. Las nuevas condiciones requieren de herramientas que permitan fácilmente adaptar la fuerza laboral a condiciones cambiantes sin examinar las causas de estas condiciones. Globalización, flexibilización o movilidad del trabajo son tenidas en cuenta como contextos en los cuales se llevan a cabo las actividades laborales, pero no se incluyen dentro de los análisis que la subdisciplina de la psicología industrial/organizacional propone. Esto de alguna manera determina que muchos de los análisis psicológicos estén marcados con un viso de trivialidad al dejar de lado las implicaciones políticas y sociales que tiene la aplicación de las estrategias desarrolladas dentro de la disciplina en las actuales circunstancias.

En este panorama cobran relevancia las siguientes preguntas: ¿Existen alternativas a la psicología organizacional que hayan sido desarrolladas dentro de la disciplina o en campos cercanos y que puedan ser útiles a la hora de considerar los problemas psicológicos que el empleo como una de las posibles formas del trabajo humano, plantea? ¿Cuáles serían las investigaciones de corte psicológico que se han adelantado sobre las que es posible basar una psicología crítica (Walkerline 2001) con respecto al mundo del trabajo y de las organizaciones? ¿Qué otros acercamientos se han realizado que hayan considerado el trabajo desde una perspectiva que no esté exclusivamente centrada en la eficiencia? ¿Hacia dón-

de dirigirse si se quiere estudiar los procesos de trabajo desde una perspectiva diferente? Existen una serie de propuestas que se han desarrollado dentro o en una relación muy cercana con la disciplina psicológica que sin dejar de lado la pregunta por la eficiencia no se concentran exclusivamente en proponer estrategias para hacer el proceso productivo más eficiente. Más bien, estas perspectivas se formulan preguntas interesadas en por qué nos organizamos para trabajar en la manera en que lo hacemos y para qué lo hacemos así. Estos estudios "críticos" o pertenecientes a una psicología que se pueda llamar crítica (Hepburn 2004), no constituyen un cuerpo unificado en sí, por el contrario se encuentran dispersos pero en su conjunto se pueden convertir en posibles guías para los interesados en desarrollar una psicología alternativa a la psicología convencional con respecto al trabajo.

#### *En la búsqueda de herramientas*

Son relativamente pocas las investigaciones que se han ocupado de desarrollar posiciones diferentes con respecto al estudio del mundo laboral. Aún más, podríamos decir que la psicología crítica ha abandonado el mundo del trabajo. Las referencias al respecto dentro del cuerpo de lo que ha dado en llamarse psicología crítica son apenas unas pocas (Pulido, 2002). Esto es aún más llamativo si se considera el rol que juegan las organizaciones en cuanto a las decisiones políticas y económicas que afectan a las sociedades donde se quiera. De acuerdo con Casey (1995), esto ha sucedido debido a que la agenda de investigación social ha puesto de lado los problemas del trabajo gracias a la fallida eficacia del materialismo histórico para interpretar adecuadamente y cambiar el mundo laboral de manera efectiva. Los investigadores se han movido hacia otros sectores diferentes al mundo del trabajo y de las organizaciones dejando de lado categorías tales como lucha de clases, movimientos de los trabajadores y falsa conciencia. Los análisis contemporáneos de las ciencias sociales y de la psicología crítica fundamentalmente se centran en la arena cultural, los temas están más relacionados con el género, la espiritualidad, la sexualidad y la salud.

Cabe anotar que la crítica psicológica centrada alrededor del trabajo es fundamental por diversas razones. Primero, por la situación de la psicología en relación con las organizaciones. La disciplina tiene un rol privilegiado en el medio académico y en los sitios de trabajo. Este privilegio sin embargo, ha hecho que la mayor parte del así llamado conocimiento psicológico (psicología industrial y organizacional) se caracterice por su falta de discusión acerca de las implicaciones políticas y sociales que tiene, tanto en relación con la producción del conocimiento como con su aplicación práctica. Segundo, por la trivialización que el conocimiento psicológico contemporáneo hace de los problemas del trabajo. Muchos de los trabajos contemporáneos se alejan de los problemas reales para ir en busca de la que ha sido llamada "una ciencia petulante" o bien mas una ciencia superficial (Anderson, Herriot & Hodgkinson 2001). Tercero, es posible anotar que el análisis crítico del mundo del trabajo hecho desde la disciplina abre posibilidades para entender los actuales procesos sociales de globalización, internacionalización y flexibilización más allá de la pregunta por la eficiencia. Cuarto, señalando que no se agota en estos aspectos la pertinencia de estudios con perspectiva crítica, los análisis críticos focalizados en el trabajo y las organizaciones pueden abrir nuevos caminos para la intervención organizacional y nuevos roles para los psicólogos que tienen que enfrentar los problemas que se suscitan en los ámbitos laborales.

Este artículo se ocupa de estudios que se pueden clasificar con una intención crítica. Es un intento para detectar áreas y marcos conceptuales desde los cuales se han hecho propuestas alternativas a la *mainstream psychology* o psicología convencional, desde los cuales se puedan mostrar o señalar caminos de investigación e intervención en los ámbitos laborales. ¿Desde qué áreas y marcos conceptuales se han construido unos conocimientos psicológicos que asumen posiciones críticas con respecto al mundo del trabajo? La respuesta a esta pregunta muestra algunas de las alternativas que se han construido dentro de la disciplina y en otros

campos cercanos que en palabras de Parker (1999) hacen propuestas psicológicas complejas aunque no se encuentren dentro de los límites que en términos académicos le son impuestos al conocimiento psicológico.

#### *Tradiciones con perspectiva crítica*

En 1981 Ingleby propuso que las aproximaciones críticas a los estudios psicológicos en general pueden ser divididas en dos tipos:

Por una parte se encuentran aquellos estudios focalizados en la tradicional crítica ideológica que hacen énfasis en cómo la disciplina contribuye a distorsionar el mundo social y a mantener la falsa conciencia de manera tal que el status quo se perpetúa a través de la distorsión que se hace de los problemas como tales. La perspectiva de la crítica ideológica hace énfasis en que las teorías psicológicas son herramientas para disfrazar situaciones que involucran dominación, opresión y explotación. Revelar la verdad escondida acerca de la naturaleza de las ideas psicológicas es el rol de este tipo de estudios (Billing y Simmons, 1997).

Por otra parte están aquellos estudios que se centran alrededor de una crítica de las prácticas psicológicas. En éstas, el conocimiento psicológico está considerado fundamentalmente como productivo. El conocimiento psicológico es productivo en el sentido de que a través de las prácticas y discursos psicológicos se produce aquello que supuestamente es un objeto de estudio esperando que se le descubra, como por ejemplo el sujeto psicológico. El análisis de las relaciones del poder con el conocimiento se torna central para este tipo de estudios. Foucault (en Perdomo, 2003), afirma que la tarea crítica daría cuenta de las relaciones entre la verdad, el poder y el saber, a través del rastreo de ciertos acontecimientos históricos que nos permiten re-conocer el modo como hemos llegado a ser lo que somos, a pensar de una determinada manera y a establecer relaciones sociales marcadas por una ciertas formas de la ética y la política.

Ahora bien, específicamente con relación al mundo del trabajo, Deertz (1994) ha señalado que

claramente los temas de la dominación y de la explotación por parte de los dueños y de los administradores ha sido el centro de la crítica ideológica en los sitios en donde se trabaja. Los estudios se centran en la ideología, puesto que los trabajadores parecieran no reconocer su propia explotación y su potencial revolucionario basado en su identidad de clase. Contemporáneamente, este núcleo de investigación se ha desplazado de este foco para concentrarse en las preguntas acerca de por qué la coerción es tan escasamente necesaria en los sitios de trabajo. Es decir, por qué los trabajadores realizan su esfuerzo en la manera en que lo hacen, por qué trabajan tan eficientemente sin que tengan una coerción constante. Deriva de allí el que los estudios se centran en el proceso de la activa construcción del consentimiento que los trabajadores otorgan acerca de cómo se deben organizar y realizar las actividades en los sitios de trabajo.

Sin embargo éstas no son las únicas perspectivas que pueden considerarse con una intención crítica. Los estudios psicológicos críticos han recibido otras varias clasificaciones, por ejemplo Teo (1999) hace una clasificación que comprende diversas alternativas para ubicar el conocimiento psicológico. Según Teo (1999) existen al menos cuatro tipos de psicologías que pueden considerarse críticas: la psicología crítica teórica, la psicología crítica teórica con una intención emancipatoria, la psicología crítica con corte empírico y la psicología crítica aplicada. Estas categorías no son mutuamente excluyentes, son solamente una propuesta para indicar que existen estudios de corte psicológico que no se ubican dentro de la psicología convencional pues utilizan otro tipo de criterios metodológicos diferentes a los utilizados por la *mainstream psychology*. Criterios metodológicos, en el sentido que se les utiliza aquí, significan unas maneras generales de concebir y estudiar un objeto o un evento y no una serie de pasos tras los cuales aparecerán unos resultados. Construcción, reconstrucción y/o construcción son los criterios por medio de los cuales se pueden ubicar los estudios críticos. A continuación se pre-

sentan una serie de áreas que cumplen con algunos de estos criterios. Los estudios adelantados pueden contribuir a desarrollar una psicología crítica con respecto al trabajo y a las organizaciones.

Inicialmente se puede considerar el área de estudios referida a la crítica misma de la psicología organizacional. El trabajo de Baritz, *Los Servidores del Poder*, publicado en 1960 resulta fundamental. Este estudio realiza una crítica ideológica al conocimiento psicológico y al papel que han jugado los psicólogos dentro del mundo del trabajo. Desde esta perspectiva se muestra a la disciplina en sí misma y a los psicólogos que trabajan en las organizaciones como tecnólogos e instrumentos de opresión y dominación. Según Baritz los psicólogos están solamente preocupados por los medios para alcanzar ciertos fines determinados por los administradores. Los profesionales de la disciplina han aceptado las normas de la élite poderosa de sus sociedades y este hecho previene que ellos actúen de manera crítica cuando confrontan los problemas del trabajo. Este tipo de crítica precisamente hace énfasis en cómo la psicología ha dado respuestas a las preguntas que se han formulado dentro de la administración, gracias a su directa relación con el taylorismo, la estandarización y el maquinismo. Se muestra cómo desde un principio el conocimiento psicológico ha provisto respuestas fundamentales acerca de cómo administrar las poblaciones de trabajadores.

Esta preocupación casi exclusiva por la administración de las poblaciones también ha sido señalada por Willpert (1997), quien afirmó que la psicología industrial organizacional ha cometido su pecado mortal al separar el trabajo de su organización social. Esta separación ubica el análisis de los problemas de trabajo lejos de las condiciones en las cuales la producción se lleva al cabo. De esta manera es posible que solamente se tengan en cuenta los aspectos técnicos que conducen a una mayor eficiencia. Pero en el trabajo de Prilleltensky (1994, 2002) es quizás donde se refleja mejor la crítica ideológica en nuestros días. Se formula que la psicología industrial/organizacional es una ideo-

logía útil para mantener el status quo en el mundo del trabajo. Para esto se resaltan los supuestos sociales y culturales que están subyacentes a la pre-ocupación de la psicología por la productividad. Estos supuestos funcionan bajo la premisa de que si algo es bueno para los negocios necesariamente es bueno para los trabajadores. Bajo este supuesto la aplicación del conocimiento científico, es decir de las técnicas desarrolladas por la psicología organizacional para mejorar la productividad, es totalmente válida. De esta manera se asumen en el mundo del trabajo soluciones que provienen exclusivamente de la ciencia evitando la inclusión de soluciones políticas para los problemas del trabajo.

Una segunda posición está constituida por la crítica post estructuralista. El libro de Wendy Hollway (1991) es clave en esta perspectiva. En *Work, Psychology and Organizational Behaviour* se presenta la relación entre el conocimiento, el poder y las prácticas en la psicología industrial organizacional. El conocimiento psicológico en relación con el trabajo cubre muchos campos. Se pueden incluir entre éstos la conducta organizacional, el desarrollo organizacional, la psicología ocupacional, los factores humanos, la psicología del personal; en términos generales la psicología del trabajo/industrial/organizacional. La perspectiva histórica que asume Hollway le permite explorar todos estos campos, encontrando conexiones dispersas y relaciones perdidas acerca de la producción y reproducción del conocimiento. El supuesto es que la psicología organizacional no es una disciplina coherente resultado de un modo objetivo de preguntarse, el cual permite revelar hechos acerca de la gente en el trabajo. Por el contrario, como sugiere Rose (1985, 1999), la producción de conocimiento en el eje trabajo-psicología ha generado una manera de entender y de referirnos a nosotros mismos como seres humanos. La experticia psicológica que se presenta en el trabajo juega un rol central en la constitución o producción de sujetos gobernables de acuerdo con los principios del liberalismo. En estos términos es examinada la psicología organizacional como una de las tecnologías del siglo XX; no para producir una psicología alternativa, sino para contribuir en

la construcción de una genealogía de la subjetividad contemporánea.

Un tercer campo de investigación está constituido por los estudios adelantados dentro del marco de la psicología discursiva. Estos estudios se focalizan en el papel de lenguaje (especialmente el lenguaje cotidiano), en relación con diversos aspectos de la vida organizacional, particularmente en la constitución de las identidades de los diversos actores sociales que están involucrados en el mundo de los negocios. Se constituye esta perspectiva como una alternativa, o mejor como una rama de la disciplina, que se ocupa de aspectos relacionados con el trabajo desde una mirada distinta a la psicología industrial organizacional convencional. Siguiendo las afirmaciones de Parker (1994a, 1994b) acerca del análisis crítico del discurso y su relación con la psicología contemporánea, se puede afirmar entonces que los estudios que se acercan al mundo del trabajo desde el enfoque discursivo se preocupan por las maneras en las cuales funcionan las varias formas de lenguaje y cómo estas formas del lenguaje sirven a los intereses sociales ideológicos y políticos. Los análisis de discurso en relación con el mundo laboral en general retan la concepción tradicional del sujeto trabajador que ha forjado la psicología convencional, en particular en su sub-rama industrial organizacional. El sujeto trabajador racional autónomo y unitario es puesto en cuestión en diversos estudios en los cuales la experiencia y la acción están concebidas como parte de las prácticas discursivas presentes en la cultura occidental (Parker, 1997). También a partir de aquí se ponen en cuestión los conceptos psicológicos que la disciplina ha "descubierto" como parte constitutiva de la interioridad de los actores sociales que se relacionan en las organizaciones. Las identidades no son fijas sino que corresponden a posiciones temporal y espacialmente localizadas desde donde se negocia la cotidianidad del trabajo.

Los estudios que se han adelantado haciendo uso de las herramientas desarrolladas dentro de la psicología discursiva, generalmente se ubican dentro de dos de las más importantes tradiciones del análisis de discurso que se han asumido dentro de la disciplina: la tradición de corte realista Parker (1995) y la tradición de corte relativista centrada

en los repertorios interpretativos (Potter y Wetherell, 1987). Siguiendo estos parámetros, los temas que se estudian con relación al trabajo son variados. Se pueden mencionar por ejemplo las indagaciones acerca de las identidades de género y el desarrollo de las carreras conducidas por Marsa y Wetherell (1989), el acercamiento a las narrativas hegemónicas y subalternas en el sector floricultor (Berhand y Vargas, 2001), la construcción social del trabajador viejo (Ainsworth, 2001), la construcción social de la identidad de los conductores y propietarios del servicio público (Pulido, 2000; Pulido & Carvajal, 2001), la construcción de la identidad laboral de los psicólogos organizacionales (Perdomo, 2003), la memoria colectiva organizacional (Aguilar & Quintero, 1999). La visión constructorista social concibe a las organizaciones no simplemente como colectividades sociales donde se comparten una serie de significados, sino como sitios en donde diversos grupos tratan de producir significados. Los grupos luchan, compiten con miras a moldear o establecer una realidad organizacional de manera tal que sirva a sus propios intereses. El análisis de la apropiación y asignación de los significados y de los repertorios culturales que componen la vida organizacional entonces se torna central para comprender los procesos de trabajo contemporáneos.

El cuarto campo de estudios que puede también considerarse con un corte crítico está relacionado con el campo del empleo y el desempleo. Este tipo de investigaciones se torna muy polémico en la medida en que develan la cara "oculta" de la sociedad capitalista, el desempleo. El área de indagación acerca del empleo/desempleo desde un comienzo asume una posición crítica acerca del mundo del trabajo gracias al tipo de problemas que tiene que confrontar y las herramientas conceptuales con que enfrenta la investigación (Valga aclarar que no todos los estudios psicológicos que se ocupan del desempleo asumen una perspectiva crítica, más aún, la mayor parte de éstos están adelantados dentro de la psicología convencional de tal modo que no presentan el desempleo asociado a esta cara "oculta" del capitalismo).

Marie Jahoda (1982) y el grupo de investigadores que trabajó con ella, realizaron una serie de estudios que resultan paradigmáticos en este campo. El trabajo pionero de Jahoda (1982), llamado *Psicología social del desempleo*, construyó un marco complejo en el cual se combinan una perspectiva histórica del problema, los aspectos económicos y políticos en los cuales evolucionan las relaciones de empleo y desempleo y las normas culturales que influyen estas relaciones. En su conjunto se establece un marco que permite entender aspectos psicológicos referidos a la construcción contemporánea de la subjetividad y el significado psicológico del empleo. El desempleo está asociado con pobreza, pérdida de identidad, aislamiento, falta de oportunidades y muchos otros tipos de problemas por el estilo. Los estudios psicológicos críticos en relación con el desempleo hacen énfasis en cómo el empleo/desempleo es una pareja imposible de separar y reflejo de una estructura social. A través del análisis de esta pareja es posible analizar las relaciones sociales en el trabajo y sus implicaciones en la sociedad capitalista contemporánea. Los marcos utilizados le permiten a esta clase de estudios considerar cómo las maneras contemporáneas de vivir se están deteriorando, cómo el empleo continúa siendo un factor muy importante aun cuando nos estamos moviendo hacia una sociedad del post trabajo, y también permite considerar las nuevas maneras en las cuales el empleo está emergiendo.

La Psicología social de las organizaciones desarrollada en América Latina constituye un quinto campo de estudio. En el libro *Psicología social de las organizaciones*, Leonardo Schvarstein (1992) presenta un complejo marco desarrollado para entender las diversas organizaciones contemporáneas y las personas que trabajan en ellas. El marco está constituido por elementos provenientes de la Escuela de Psicología Social de Pichón-Rivière, la Teoría de sistemas, el Psicoanálisis y la Semiótica. Dentro de esta perspectiva se pueden formular preguntas relacionadas con la construcción de la sociedad desde el ámbito de las organizaciones. Para esto se propone un orden social inclusivo,

compuesto por diferentes niveles tales como instituciones, organizaciones, grupos, y sujetos. Cada una de estas instancias es determinante y está determinada por las demás. Esto significa por ejemplo que las instituciones determinan a los sujetos pero también los sujetos, los grupos y las organizaciones, determinan las instituciones. Fuerzas horizontales y transversales se mueven entre y al interior de los niveles promoviendo el cambio social. En la tensión que se produce entre sujetos, grupos, organizaciones e instituciones, las posibilidades de cambio social están abiertas.

### Conclusión

Dentro de lo que contemporáneamente se conoce como psicología crítica se ha dejado de lado el mundo del trabajo. En la búsqueda de investigaciones de corte psicológico o que están en relación muy cercana con la disciplina fueron presentados campos o áreas que ofrecen posibilidades de investigación e intervención sobre las cuales construir una psicología crítica con respecto a los ámbitos laborales. Fueron presentados cinco posibles campos sobre los cuales se puede empezar a construir un cuerpo de conocimiento que asuma perspectivas diferentes a la psicología convencional. Estos campos pueden ser considerados como las bases para desarrollar una psicología crítica como rama de la disciplina. Solamente se mencionaron algunos de los estudios más prominentes o los que señalaron y abrieron posibilidades de investigación. Aunque las áreas que se consideraron han producido muchos más estudios, estos continúan siendo esfuerzos aislados, la producción continúa estando dispersa y no muy bien conocida. Sin embargo cada día resultan más pertinentes esta clase de investigaciones dadas las condiciones de desindustrialización, flexibilización, desmejoramiento de las condiciones laborales o bien como algunos anuncian, el fin de la sociedad del trabajo. Precisamente son estos cambios los que están invitando a desarrollar una psicología crítica con respecto al mundo laboral.

Otras ciencias sociales cercanas casi desde su fundación han asumido perspectivas que hacen una

crítica a la situación en la que se desenvuelve el trabajo. La disciplina psicológica por el contrario se ha mantenido alejada de esta intención resguardándose en la practicidad de las herramientas que propone y en la aparente neutralidad del conocimiento que produce. Posiblemente desarrollar un conocimiento crítico en relación con el trabajo dentro de la disciplina no sea una tarea fácil. Esto debido precisamente al lugar que tiene la psicología en los ámbitos laborales en donde solamente se demandan aplicaciones prácticas que incrementen la productividad del trabajo. En donde además las conexiones entre universidad e industria dificultan aún más el proceso. Cada día las empresas están más involucradas en los temas y formas en las cuales debe ser conducida la investigación social. Esto es especialmente relevante en el campo de las organizaciones y del trabajo en el cual las industrias requieren de profesionales con entrenamientos útiles a sus fines productivos reduciendo de esta forma el espacio académico para la investigación y la crítica. No es común que las empresas paguen por investigaciones que están dirigidas a criticar o hacer evidente situaciones de injusticia, falta de democracia o la desigualdad e inequidad que puede estar ocurriendo en la vida organizacional. Sin embargo, los campos que se señalaron muestran que es posible conducir investigaciones en temas que hasta hace unos años, o bien se consideraban sin importancia alguna o bien se les consideraba como un tabú.

Por último vale la pena anotar que los estudios con una perspectiva crítica obviamente tocan las relaciones de poder, por lo cual no se trata de aislarlos en una discusión entre los que estén interesados en perspectivas de este estilo, sino por el contrario, se trata de entrar en un diálogo con la psicología convencional que conduzca a explorar nuevas formas de organizarnos para trabajar. Para iniciar este diálogo quizá sea más pertinente que nunca tomar los consejos de Gergen (1994) con respecto a los límites de la crítica. La interacción y la auto-ironía serían las claves para evitar el aislamiento entre conocimientos con perspectivas y tradiciones diferentes.

## Referencias

- Ainsworth, S. (2001). *Discourse Analysis as Social Construction: Towards Greater integration of Approaches and Methods*. Ponencia presentada, Second International Critical Management Studies Conference. Julio 11-13. Manchester School of Management. UMIST: Inglaterra.
- Anderson, N.; Herriot, P. & Hodgkinson, G. P. (2001). The practitioner-researcher divide in industrial work and organizational (IWO) psychology: Where are we now, and where do we go from here? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 391-421.
- Aguilar, O. & Quintero, X. (2000). *Memoria colectiva y organizaciones. El caso de una cooperativa de transportes en Santafé de Bogotá*. Manuscrito no publicado. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Bantz, H. (1960). *The servants of power. A history of the use of social sciences in American industry*. Westport, Connecticut: Greenwood.
- Benhard, K. & Vargas, L. (2001). *Analyzing dominant discourses. The case of the floricultural production plants in Bogotá-Colombia*. Manuscrito no publicado.
- Canguilhem, G. (2000). ¿Qué es la psicología? *Revista Colombiana de Psicología*, 7, 7-14.
- Casey, M. (1995). *Work, self and society after industrialism*. Londres: Routledge.
- Deertz, S. (1994). *The politics of the work place: Ideology, another unobtrusive controls*. En: H. Simons & M. Billig (Eds.), *After Postmodernism: Reconstructing ideology critique*. Londres: Sage. (pp. 172-199).
- Gergen, K. (1994). *The limits of pure critique*. En H. Simons & M. Billig (Eds.), *After Postmodernism: Reconstructing ideology critique*. Londres: Sage. (pp. 58-78).
- Hepburn, A. (2003). *An introduction to critical social psychology*. Londres: Sage.
- Hollway, W. (1991). *Work Psychology and Organizational Behavior*. Londres: Sage.
- Ingleby, (1980). The politics of psychology. A review of a decade. *Psychology and Social Theory*, 2, 4-18.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment, a social-psychological analysis*. Cambridge, NY: Cambridge University Press.
- Marshall, H. & Wetherell, M. (1989). *Talking about career and gender identities. A discourse analysis perspective*. En: D. Baker (Ed.), *The social identity of women*. 55-78.
- Parker, I. (1994a). *Discourse Dynamics*. En E. Bamister (Ed.), *Qualitative methods in psychology*. Londres: Routledge. (pp. 91-107).
- Parker, I. (1994b). *Discourse and power*. En: J. Shotter & K. Gergen (Eds.), *Texts of Identity*. Londres: Sage. (pp. 57-59).
- Parker, I. (1997). *Discursive Psychology*. En D. Fox & I. Prilleltensky (Eds.), *Critical Psychology. An Introduction*. Londres: Sage. (pp. 284-298).
- Parker, I. (1999). Critical psychology, critical links. *Annual Review of Critical Psychology*, 1, 3-18.
- Perdomo, M. (2003). *Entre la tradición y la innovación. Identidad laboral de los psicólogos organizacionales en Bogotá*. Ponencia presentada en el VI congreso de investigación. Bogotá, Universidad Javeriana.
- Potter, J. & Wetherell, M. *Discourse Analysis*. En A. Smith, R. Harre, L. Langenhove (Eds.), *Rethinking Methods in Psychology*. Londres: Sage. (pp 80-92)
- Prilleltensky, I. (1994). *The morals and politics of psychology. Psychological discourse after the status quo*. Albany, NY: State University of New York Press.
- Prilleltensky, I. (2002). *Doing psychology critically. Making a difference in diverse settings*. New York: Palgrave.
- Pulido, H. C. (2000). *Acercamiento a la identidad laboral de los conductores de transporte público de pasajeros en Bogotá*. Bogotá, Tesis inédita Universidad Javeriana.

- Pulido, H. C. & Carvajal, L. M. (2001). Discurso y construcción de identidad. El caso de los propietarios de vehículos de transporte urbano en Bogotá. *Debates en Psicología, 4*, 91-103
- Pulido, H. C. (2002). *Critical psychology and work. An overview*. Ponencia sin publicar presentada en la First Graduate Students in Critical Psychology Conference. Nov. 15-16, Sydney. University of Western Sydney.
- Schvarstein, L. (1992). *Psicología social de las organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.
- Rose, N. (1985). *The psychological complex. Psychology politics and society*. London: Routledge.
- Rose, N. (1999). *Governing the soul. The shaping of the private self*. London: Free Association Books.
- Simons, H. & Billig, M. (1994). *After Postmodernism. Reconstructing ideology critique*. Londres: Sage.
- Teo, T. (1999). Methodologies of critical psychology: Illustrations from the field of racism. *Annual Review of Critical Psychology, 1*, 119-134.
- Walkerdine, V. (2001). Critical Psychology. *International Journal of Critical Psychology, 1*, 3-7.
- Willpert, W. (1997). *One Hundred Years of Work y Organizational Psychology. Progress, Deficiencies, y Promise*. En R. Fuller, P. N. Walsh, & P. McGinley (Eds.), *A century of psychology paradigms and prospects for the new millennium*. Londres: Routledge.