

Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales

Néstor Raúl Porras Velásquez¹
Laura Camila Parra D'aleman²

Resumen

El objetivo de este artículo de reflexión es contribuir a la discusión sobre el trabajo como actividad exclusivamente humana y su papel fundamental en la configuración de la subjetividad laboral en el contexto de las prácticas de gestión humana. La reflexión parte del análisis histórico, cultural y crítico de las transformaciones acaecidas en los escenarios laborales desde una perspectiva psicológica. La metodología de la investigación es de tipo documental. Primero, se hace un análisis de un conjunto de documentos sobre la psicología del trabajo y gestión humana; segundo, se aborda el fenómeno social del trabajo y su constitución como empleo en la sociedad industrial capitalista; y finalmente, se describen las implicaciones de dichos eventos en construcción de las subjetividades laborales contemporáneas.

Palabras clave: Psicología del Trabajo- Gestión Humana- Subjetividad Laboral- Perspectiva Psicosocial.

Effects of human management practices on the production of labor subjectivities**Abstract**

The objective of this reflective article is to contribute to the discussion on the work as an exclusively human activity along with its essential role in the configuration of labor subjectivity in the context of human management practices. From a psychological perspective the historical, cultural and critical analysis of the transformations occurring in the work scenarios is studied. Within a documentary research methodology, an analysis of a set of documents on the labor psychology and human management is done; secondly, the social phenomenon of labor and its constitution as an employment in the capitalist industrial society is addressed; and finally, the implications of these events in the construction of the contemporary labor subjectivities are described.

Keywords: Labor Psychology- Human Management- Labor Subjectivity- Psychosocial Perspective.

Introducción

Es evidente en la actualidad que el valor social del trabajo ha cambiado a lo largo de la historia de la humanidad, sin embargo, la frase del escritor irlandés Oscar Wilde nos pone en contacto con la cultura de la sociedad moderna, con una mentalidad industrial, donde el trabajo como actividad humana, se ha convertido en un factor muy importante de identidad personal y social. Dicha actividad incide y determina en alto grado no solo nuestra forma de hacer las cosas sino en nuestra forma de ser. Por esta razón, la

mayoría de las personas dan por sentado, hoy día, que todo trabajo es útil y que todo trabajo es deseable. Sin embargo, no podemos olvidar que “los cambios producidos en el mercado laboral por la mundialización de la economía y la revolución tecnológica han generado, irremediamente, un impacto en los sujetos” (Filippi & Diamant, 2010, p.13). Este impacto se puede apreciar tanto en el significado atribuido al trabajo como en el valor que le asignan los sujetos a esa actividad, en función del espacio

¹ Universidad Nacional de Colombia. Email: n.porras.69@hotmail.com

² Fundación universitaria los Libertadores, Colombia. Email: camilaparradaleman@gmail.com

Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales

vital que ocupa en cada grupo social y laboral. En consecuencia, el trabajo, como factor de realización personal y espacio de placer o causa de alienación y enfermedad, sigue siendo un aspecto básico y estructurante de la vida de los sujetos y un valor en sí mismo alrededor del cual se articulan otros valores sociales.

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

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

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

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

capitalismo industrial y sus efectos en la subjetividad laboral.

Relaciones entre la Psicología y Trabajo: más allá del empleo

En documentos anteriores Porras (2009, 2012, 2013, 2016 & 2017), ha señalado que esta es una pregunta fundamental para los psicólogos del trabajo y las organizaciones, debido a que la respuesta ha dicho interrogante condicionan entre otras cosas su intervención profesional en los espacios productivos. Sin embargo, no es fácil dar una respuesta que satisfaga plenamente a todos sin tomar en cuenta el contexto histórico y social, ya que el trabajo no siempre ha significado ni significa lo mismo para todos los grupos humanos. Además, es importante recordar que el trabajo, como categoría de análisis psicosocial, aporta herramientas teóricas y metodológicas a la psicología de las organizaciones por cuanto el trabajo como vínculo social implica rastrear las implicaciones sociales, económicas y culturales de los sistemas productivos y de las formas de organización de las relaciones laborales.

Etimológicamente la palabra trabajo en su acepción más antigua remite a un instrumento de tres palos (tripalium) a los que se ata al condenado a un castigo corporal, sobre el que se ejecuta la acción de torturar (tripaliare). En este contexto, trabajar significa instrumento de tortura. Esta idea es recurrente, sobretodo, en las tradiciones griega y judeo-cristiana, que entendían y designaban al trabajo como una actividad penosa y obligatoria, vista incluso como un castigo para el ser humano. En síntesis, trabajar implica esfuerzo, fatiga, agobio, humillación, tormento y coerción. Así por ejemplo, en la sociedad griega, el trabajo no era un factor de integración social sino que funcionaba más bien como principio de exclusión: quienes lo realizaban eran considerados individuos inferiores, pertenecían al reino de la naturaleza (no al orden humano) por estar sometidos a las exigencias de las necesidades

En el marco de la modernidad el trabajo, adquiere un valor de cambio, donde la utilidad del trabajo va a ser el eje de la organización social y el

Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales

desarrollo humano. El trabajo pasó a ser entendido como una actividad que define al hombre y que le garantiza la satisfacción de las necesidades humanas básicas. Desconociendo, de alguna manera, que el trabajo es una actividad que genera más valor (plusvalía) que incrementa notoriamente las ganancias de una de las partes involucradas en el intercambio de mercancías, particularmente la de los dueños del capital.

Para Martín-Baró (1989) el trabajo se constituye en “la actividad humana primordial y el marco de referencia crucial que define el sentido de la existencia de los seres humanos” (p.183). En consecuencia, el trabajo como actividad social y humana se convierte así “el principal contexto moldeador de los seres humanos, la principal raíz de su ser y su quehacer” (p.183). Según Ignacio Martín-Baró es fundamental que el psicólogo social al examinar las formas específicas de interacción humana, tenga muy presente que el sentido de las interacciones entre las personas está condicionado desde su misma base por el contexto laboral. El mismo autor nos advierte, que en su propuesta no se trata de elaborar una psicología del trabajo, sino que por el contrario, se trata de situar la interacción humana en su marco más definitorio. Del mismo modo como hemos visto que las clases sociales condicionan el sentido estructural de lo que las personas son y hacen, así hay que subrayar que el trabajo es elemento crucial en el que las estructuras se hacen concretas para las personas. Por esta razón Martín-Baró (1989) señala que: “cuando se deja de lado el contexto laboral, la interacción humana queda abstraída de sus raíces inmediatas y privadas del sello cotidiano que le da su forma social concreta” (p.183).

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

Una actividad humana en la que se hace una inversión consciente e

intencional (retribuida o no, con o sin cláusulas contractuales) de una determinada cantidad de esfuerzo (individual o colectivo) en orden a la producción de bienes, elaboración de productos o realización de servicios con lo que se satisfacen algún tipo de necesidades humanas (Blanch, 1996, p. 87).

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

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

En el proceso de trabajo se crea y a la vez subordina, emancipa y aliena, humaniza y degrada, libera y esclaviza, convierte el estudio del trabajo en una cuestión crucial de nuestro mundo, de nuestras vidas en este conturbado siglo XXI (Antunes, 2005, p. 24).

Por esta razón, se puede afirmar que el trabajo como actividad exclusivamente humana puede de ser a la vez fuente de realización personal, un potencial emancipador psicosocial como también causa de malestar, alienación y sufrimiento subjetivo. Es claro entonces que una aproximación desde la psicología social del trabajo, nos permite considerar el trabajo como un fenómeno cuyo estudio no se agota en el análisis de la actividad realizada por una persona en un determinado ambiente. Se trataría, también, según los autores antes reseñados, de una realidad social producto de la interacción de la actividad humana en sociedad. Su significado se amplía y se hace

Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales

más complejo en el marco de la cultura y de la sociedad en la que se produce, aunque se plasme concretamente en dichos ámbitos; influye y condiciona la vida humana y las conductas de las personas que constituyen esa sociedad, y de los grupos sociales y colectivos que la conforman.

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

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

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

El trabajo sigue ocupando hoy en día un papel fundamental en la vida personal y en la estructuración psicosocial de las personas. El trabajo constituye la principal fuente de ingresos económicos para la mayor parte las personas, con lo que se convierte en un medio para generar recursos indispensables, en la mayoría de los casos, para la supervivencia y el bienestar. Estas son las razones por las que los psicólogos consideran actualmente el trabajo como fenómeno social y como actividad humana digna de ser estudiada en profundidad y con la rigurosidad metodológica que caracteriza nuestra disciplina científica.

Drenth (1991) distingue dos aproximaciones complementarias al concepto de trabajo: la teórica y la empírica. La aproximación conceptual hace referencia al esfuerzo teórico de algunos autores para delimitar el concepto, mientras que la aproximación empírica se basan los resultados de la investigación sobre las descripciones de lo que la gente entiende por “trabajo”, y las representaciones mentales de este fenómeno. Ambas aproximaciones están mutuamente relacionadas, puesto que la definición del trabajo se plantea en función de lo que se entiende por el mismo. De acuerdo con Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004), el trabajo puede ser entendido como una de las siguientes cuatro opciones: a) el trabajo como actividad, referido a los aspectos conductuales del hecho de trabajar; b) el trabajo como situación o contexto, relacionado con los aspectos físico-ambientales del trabajo; c) el trabajo como significado, relativo los aspectos subjetivos del trabajo; d) el trabajo como fenómeno social, referido a los aspectos sociales del trabajo que son interiorizados por las personas. Resulta evidente que, al asumir, cualquiera de estas cuatro opciones el investigador del comportamiento humano en los contextos laborales, encontrara realidades sociales muy diferentes que marcaran decisivamente sus modos de intervención psicolaborales.

Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales

El trabajo puede ser entendido como realización personal, es decir, como el grado de satisfacción obtenido y logrado por aquella tarea realizada, trasciende lo individual e implica al grupo de pertenencia por lo que la familia se encuentra involucrada a través de la persona que trabaja. En consecuencia, según Foladori (2008) la satisfacción-placer (así como la insatisfacción-sufrimiento o dolor psíquico) se “transmite” a otras personas del entorno como una manera ser y de vivir el trabajo, de sentirse alguien, de tener la convicción de que eso que se hace, se lo hace bien (p.86). En otras palabras, el trabajo se puede concebir como el acto de transformación que el ser humano realiza sobre su entorno para crear objetos de utilidad social. Es decir, el trabajo debe ser valorado por los miembros del grupo sociocultural, para que se convierta en un bien o servicio de valoración del agente de dicha transformación. En este sentido, se puede decir que de algún modo el objeto producido representa al sujeto de la producción. Puesto que el trabajo como acto de objetivación del esfuerzo físico y mental (pensamiento e imaginación) del ser humano es también un producto de su propio trabajo.

Las prácticas de gestión humana

Actualmente, el área de gestión humana en el contexto de la competitividad empresarial, ocupa un lugar no solo destacado sino estratégico en las grandes, medianas y pequeñas empresas. Varios estudios demuestran que el factor humano es la clave de las ventajas competitivas y el único factor que agrega valor a los procesos productivos. Esta situación, no siempre ha sido así. De acuerdo con los hallazgos de la investigación realizada en empresas colombianas por Calderón, Naranjo y Álvarez (2010), la gestión humana es uno de los campos de aplicación empresariales que durante los últimos años han tenido los mayores cambios. Esta área pasó de ser una oficina de trámites para cumplir las prácticas de administración de personal, a convertirse en un área fundamental para lograr los objetivos organizacionales y la construcción de ventaja competitiva sustentable. Por supuesto, esta transformación ha conllevado mayores exigencias hacia estas áreas o departamentos administrativos y las ha obligado a

modernizar sus estructuras, roles y prácticas, a fin de convertirse en generadoras de valor agregado para sus organizaciones (Porras, 2014; 2015; 2017).

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

una función encargada del gobierno de las personas, la organización del trabajo, el manejo de las relaciones laborales, la gestión de las prácticas de recursos humanos y la comprensión de los mercados laborales, que apuntan de manera holística a cumplir los objetivos organizacionales mediante el apoyo a las estrategias empresariales y al desarrollo de las personas (p.17).

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

De otro lado, los procesos de gestión humana están siempre vinculados, pero no necesariamente alineados, con los otros procesos de la empresa. Sin embargo, no podemos olvidar que históricamente, las prácticas de gestión humana se han enfocado principalmente en actividades propias de las llamadas tradicionalmente “prácticas de administración de personal”, particularmente hablamos de procesos tales como: reclutamiento, selección, contratación, inducción, entrenamiento o capacitación, remuneración, evaluación del desempeño y desvinculación o retiro. Estas actividades, consumían y aun lo siguen haciendo, la mayor parte del tiempo y energía de los colaboradores del área cuya preocupación principal estaba más centrada en mejorar las técnicas psicológicas y administrativas para la realización de estos

Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales

procesos que en la finalidad, propósito, misión u objetivo estratégico como área de apoyo de la gestión empresarial. En pocas palabras, estas prácticas de gestión humana corresponden a las denominadas funciones tradicionales de la administración de personal. También existen las prácticas de gestión humana denominadas: prácticas emergentes, que corresponden a los nuevos roles asignados y asumidos por la gerencia y dirección de recursos humanos en las organizaciones de avanzada (Porras, 2012a; 2016).

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

Es claro que si algo ha cambiado en las prácticas de gestión humana son las técnicas de selección, capacitación, medición y evaluación. A pesar de la sofisticación y apoyo tecnológico, la aplicación o uso de estas técnicas de gestión no resuelven el problema fundamental de la conceptualización sobre el ser humano y el sentido del trabajo como actividad estructuradora del orden social, simbólico y psicológico (Porras 2012b; 2016; 2017).

El proceso de selección, recientemente se ha alineado con procesos como la organización del trabajo (análisis y descripción de puestos), la capacitación, la evaluación del desempeño y la compensación salarial. En este sentido, ya no solo se pretende encontrar la persona adecuada para un puesto/cargo actual, sino detectar y anticipar su potencial más allá de las competencias técnicas.

El proceso de formación y desarrollo, que incluyen el entrenamiento y la capacitación, es de gran valor estratégico para la organización ya que se ve reflejado en los indicadores de productividad

personal y competitividad empresarial. Este proceso actualmente se encamina hacia la identificación, desarrollo y retención de talentos. Estas prácticas están asociadas estrechamente con la evaluación del desempeño y sobretodo los planes de carrera y promoción que se establecen al interior de las empresas.

La evaluación del desempeño no ha sido considerada ampliamente, al interior de las organizaciones colombianas como una práctica estratégica, por el contrario se asume en muchas ocasiones como una actividad para verificar el cumplimiento o no de tareas y un trámite o formalismo más que hay que cumplir. Desde el punto de vista de la psicología del trabajo el proceso de evaluación implica la identificación del potencial humano con que cuenta una organización. A partir de la identificación del potencial de cada trabajador/empleo se diseñan planes de desarrollo personal y profesional, planes de mejoramiento continuo de las competencias laborales, reconocimiento de fortalezas, aprovechamiento de oportunidades laborales y promoción de personal a cargos superiores, o traslados a niveles de dirección y responsabilidad más avanzados de la organización.

El proceso de compensación o retribución salarial, es en la mayoría de los casos una práctica muy sensible para el trabajador/empleo. Aunque se habla de flexibilidad salarial lo que frecuentemente se utiliza no es una retribución acorde con la contribución personal o grupal sino una escala salarial por cargos. Esto genera problemas de motivación para realizar el trabajo encomendado y genera un ambiente o clima de trabajo emocionalmente negativo, desgastante y estresante. Las implicaciones negativas o positivas en la salud de los empleados se basan en la percepción de la equidad entre contribuciones y retribuciones personales y se manifiestan en la calidad de vida laboral y el bienestar o malestar en el trabajo.

En pocas palabras, las prácticas de gestión humana producen efectos y constituyen las subjetividades laborales al configurar los modos de ser y estar en el trabajo. Afectan lo que somos, lo

Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales

que queremos ser y lo que podemos ser. La identidad personal está fuertemente influenciada por las relaciones que establecemos con el mundo del trabajo.

Los valores atribuidos al trabajo

Hoy día, resulta evidente, para cualquier investigador del campo de la psicología de las organizaciones que el trabajo adquiere distintos valores y significados a partir de los procesos de atribución social. Cualquiera que sea el significado y el valor atribuido a este. El valor social del trabajo es resultado del conocimiento que las personas adquieren, elaboran y construyen colectivamente sobre una parte de la realidad social que termina siendo compartido por un grupo social y culturalmente específico. En la modernidad industrial, por ejemplo, el significado y el valor del trabajo están orientados por las respuestas al por qué y para qué trabajan las personas. Dichas respuestas tienen implicaciones teóricas y prácticas para el ejercicio profesional de los psicólogos del trabajo, ya que facilita la comprensión del significado y el valor que las personas le dan al trabajo y del papel que este desempeña en sus vidas.

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

justificadas fundamentalmente por su impacto sobre las conductas individuales y sociales” (p. 35).

Para Peralta (2009) es evidente que los trabajadores, como sujetos sociales, construyen sus sentidos de vida a partir de la relación entre lo que se da objetivamente (lo que se experimenta como realidad exterior) y los significados subjetivos (lo que se experimenta como algo inferior a la conciencia del individuo). En el mismo sentido, Bauman (2000) propone que el significado del trabajo se debe buscar rastreando la ética del trabajo. Para este autor, la ética del trabajo, en pocas palabras, es una norma de vida. Trabajar, trabajar y trabajar es el principio regulador del comportamiento de los sujetos individuales y colectivos. Convirtiéndose de esta manera en el ideal social de la realización humana. Este tipo de comportamiento y pensamiento se enmarcan más en lo obsesivo y tal vez en lo compulsivo. Sin embargo, en las sociedades de asalariados son muy bien vistas y valoradas. Por lo tanto, “trabajar como locos y quizá trabajar hasta morir” concuerdan perfectamente con la idea de que trabajar es bueno y no hacerlo es malo. Ahora bien, el mandato moral (superyoico) de trabajar ante todo, implica claramente, en el modelo de producción capitalista, que la mayoría de la gente tiene una capacidad de trabajo (mercancía) que vender y que puede ganarse la vida ofreciéndola para obtener a cambio lo que merece. En consecuencia, todo lo que la gente posee es una recompensa por su trabajo anterior y por estar dispuesta a seguir trabajando (Bauman, 2000).

Blanch (2007) partiendo del supuesto de que el trabajo constituye una categoría central de la experiencia humana personal y social, y que es una actividad que trasciende el estricto ámbito de la economía, propone un modelo para identificar el significado, o mejor dicho, los significados del trabajo a través de un constructo multidimensional integrado por los siguientes tres ejes semánticos principales: a) centralidad del trabajo (importancia y valoración de trabajar como rol vital); b) normas sociales sobre el trabajar (vinculadas al desempeño del rol laboral) y por último, c) resultados valorados del trabajar y metas laborales preferidas.

Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales

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

El sujeto, la sujeción y la subjetividad

El sujeto, la sujeción y la subjetividad son asuntos íntimamente relacionados entre sí. Particularmente el tema de la subjetividad ha llamado la atención de filósofos y científicos de las ciencias sociales y humanas durante mucho tiempo. Los debates se inician desde la modernidad y aun continúan. No hay en la actualidad consenso sobre este concepto, ya que en algunos casos se hace equivalente a personalidad, identidad, singularidad o individualidad. De todas maneras, hablar de subjetividad o la posición subjetiva frente a la realidad socio-laboral implica hacer un recorrido histórico por las conceptualizaciones que se han hecho acerca de la subjetividad y su impacto en las formas de estudiar al ser humano desde la perspectiva psicosocial.

Para Orejuela y Ramírez (2001) hablar de subjetividad implica pensar que el ser humano realiza las experiencias, actividades y significaciones dentro de un marco cultural y contextual particular que corresponde a lo que algunos autores denominan el orden simbólico y que los lacanianos llaman el Gran Otro. En consecuencia, se puede decir, inicialmente, que la subjetividad tiene que ver con lo que De la Garza (1998) denomina “la acumulación social de significados, ya sean morales, normativos, estéticos, éticos, entre otros” (p.87). Lo anterior, significa entre otras cosas, que es necesario, desde el inicio de nuestras reflexiones sobre este asunto, asumir al hombre como ser social, es decir un ser en relación con otros, y por lo tanto, el sujeto es visto siempre en función del conjunto de sus relaciones sociales, las cuales se encuentran determinadas por el desarrollo o evolución de la sociedad en la que se inscribe.

En el mismo sentido, Freud (2005) en la introducción del texto *Psicología de las masas y análisis de yo*, advierte al lector que la psicología individual, es al mismo tiempo y desde el comienzo psicología social, porque el Otro siempre cuenta, ya sea como modelo, objeto, auxiliar o adversario. En la misma línea de pensamiento se inscribe Lacan, para quien el sujeto siempre fue concebido en relación al lenguaje y al orden simbólico, representado en la noción del “gran Otro”, y no al margen de él. En consecuencia, se puede afirmar desde ahora que no hay sujeto ni subjetividad al margen de la relación con el Otro. Lo que se evidencia cuando Lacan plantea que el inconsciente es “el discurso del Otro”. En síntesis, la subjetividad es “un sistema organizado de símbolos, que aspiran a abarcar la totalidad de una experiencia, animarla y darle su sentido” (Lacan, 1981, p.123).

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

De acuerdo con Orejuela y Ramírez (2011) la subjetividad no es una estructura que da sentido de uno a uno, sino un proceso que pone en juego estructuras subjetivas parciales (cognitivas, valorativas, de personalidad, estéticas, sentimentales, discursivas y de formas de razonamiento); en diferentes niveles de abstracción y profundidad que se reconfigura para la decisión y situación concretas. Para De la Garza (1998) no tendría cabida hablar del contenido abstracto de la subjetividad sino de la subjetividad como proceso de dar sentido a determinadas situaciones. Además, considera que es inútil buscar en la subjetividad total coherencia. En

Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales

pocas palabras, la subjetividad como proceso humano puede reconocer la discontinuidad, la incoherencia y la contradicción, puede reconocer niveles desde los más ambiguos hasta los más decantados.

Para Cano (1998) citada por Orejuela (2011), pensar en la subjetividad como objeto de estudio de la psicología implica ante todo abordar al ser humano desde su naturaleza misma, es decir, que se busque “comprender la realidad tal como está definida por sus actores”, lo cual se logra a partir de “la significación e interpretación de un hecho psicológico” que puede estar representado en situaciones de la vida cotidiana. Por lo tanto, la subjetividad sería “la significación de la experiencia vívida y construida por el sujeto”, por lo tanto, pensar la subjetividad desde la psicología es querer fundamentalmente “restituir el sentido que lo real tiene para el protagonista” (Orejuela 2011, p. 90).

Una característica constitutiva de la subjetividad, de acuerdo con la propuesta de Cano (1998) es que esta es flexible, plástica, relativamente cambiante; esto es, que las interpretaciones de las diferentes experiencias en el proceso de subjetivación, tienen un carácter de flexibilidad, versatilidad en relación a los momentos que hacen parte de la historia personal y social particular. Esta dimensión de flexibilidad en la subjetividad que permite pensarla como una subjetividad plástica tiene lugar en el psicoanálisis bajo el concepto de “rectificación subjetiva”. Dicha rectificación subjetiva genera, a su vez, la posibilidad de transformación del sujeto como consecuencia de la investigación de su propia historia, a partir de la inquietud de sí. En síntesis, la subjetivación como un proceso psicodinámico implica la reintegración o elaboración de su historia hasta sus límites más sensibles, la toma de conciencia, la posición ante sí y ante los otros, y reconocer y responsabilizarse por lo que le sucede.

Para González-Rey (2002) la categoría subjetividad, desde una perspectiva histórico-cultural, se refiere a “la organización de los procesos de sentido y significado que aparecen y se organizan de diferentes formas y en diferentes

niveles en el sujeto y en la personalidad así como en los diferentes espacios en que el sujeto actúa” (p. 7). Según este autor, el sentido subjetivo es la forma en que un sujeto vive su experiencia. Por esta razón, la configuración subjetiva es un proceso auto organizado de la acción realizada o por realizar. Recientemente, González-Rey (2013) sostiene que: “las configuraciones subjetivas siempre son producciones de un sujeto en acción que está situado en múltiples tramas sociales simultáneas que aparecen como objetividades recreadas por su imaginación” (p.37). La categoría sujeto es utilizada por este autor, para destacar la capacidad de la persona para desarrollar caminos singulares de subjetivación en el curso de sus experiencias, generando tensiones con las normas y situaciones objetivas que aparecen como hegemónicas y rectoras de su acción. Además, González-Rey, reconoce el valor heurístico de la categoría “sujeto” puesto que es un referente que no está dado por su carácter racional y transparente, ni por los atributos del sujeto humanista, sino por el hecho de que sus decisiones, construcciones e ideas son fuentes de sentido subjetivo que se integran activamente en la configuración subjetiva de su acción, proceso que nunca ocurre en dirección de la intencionalidad del sujeto. En síntesis, la configuración subjetiva de la acción no es consciente, las producciones conscientes de la persona y sus efectos colaterales múltiples afectan, de forma permanente, el curso de esa acción y su configuración subjetiva.

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

Las nuevas subjetividades laborales

Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales

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

En cuanto al sentido del trabajo, Orejuela & Ramírez (2011) señalan que el proceso de subjetivación en el campo particular del trabajo es “una actividad social cargada de sentido, con fines prácticos y funciones psicológicas, en el cual el trabajo es incorporado como símbolo cultural y socio-históricamente situado” (p.129). En consecuencia, cuando se analiza la relación trabajo-subjetividad es necesario entender que el trabajo es causa y efecto subjetivo, ya que esta actividad humana a la vez que es determinante de la subjetividad individual, es subjetivado por los mismos como actividad social. En pocas palabras, se puede afirmar de acuerdo con De la Garza que la subjetividad se convierte en “el aparto de dar sentido a la acción del sujeto” (2001, p.15).

Gigli (2012) defiende la tesis de que el trabajo continúa siendo un factor central en la construcción de la subjetividad. Por lo tanto, es necesario recuperar las características afirmativas del trabajo; las que permiten concebirlo como una actividad propia del ser humano, que lo enaltece y dignifica, que organiza la vida individual y colectiva. Por todo ello, se hace necesario estimular y promover su valor y significado social. El aspecto subjetivo del trabajo implica la movilización más o menos intensa de conocimientos, pero también de valores, de sentimientos, de normas estéticas, lo que quiere

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

Conclusión

En primer lugar, es importante resaltar que las relaciones laborales modernas son productivas y productoras no solo de objetos (bienes y servicios en forma de mercancías) sino de sujetos y subjetividades. En consecuencia, no podemos eludir como profesionales e investigadores de la psicología del trabajo, la responsabilidad ética por los efectos producidos por los discursos y prácticas que empleamos en la actualidad. Sobre todo cuando la disciplina se convierte en un dispositivo de control socio-laboral del discurso enmascarado para ocultar o disfrazar las desigualdades entre pobres y adinerados, en el contexto de las relaciones de producción y explotación capitalista. Así, se convierte el saber y las prácticas psicológicas en el mecanismo predilecto para la transformación del hombre en mercancía, producto de la división social del trabajo.

En segundo lugar, las nuevas experiencias de trabajo, y sobre todo las nuevas formas de establecer relaciones laborales, influyen, decisivamente sobre la vida cotidiana de las personas trabajadoras y sobre la dinámica organizacional. Por esta razón, cualquier estudio que se haga sobre la inserción al “nuevo”, “dinámico” y “cambiante” mercado laboral debe considerar las transformaciones acaecidas en la sociedad en general y en los sistemas de producción en particular.

Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales

En tercer lugar, a partir del análisis del trabajo como “realidad subjetivada de carácter social” es importante reflexionar sobre el sujeto de la psicosis en el contexto de la salud mental del modelo de producción capitalista. En este contexto, es oportuno preguntar por la “razón” de quienes desean incorporar o insertar laboralmente a los hasta ayer “enfermos mentales” y hoy mano de obra barata. Pues, bajo la superficie de estas transformaciones fundamentalmente cosméticas o de fachada que mejoran la apariencia, sin embargo, en el mundo empresarial, subsiste una línea de continuidad en cuanto a la consideración del trabajo como mercancía, y las personas trabajadoras como recursos humanos de la empresa. Donde las prioridades de la organización están en función del capital-ganancias-lucro más que en el trabajo o en el trabajador.

En cuarto lugar, la persona construiría un determinado significado del trabajo como una forma de interpretar sus experiencias laborales. De

esta manera, el significado del trabajo, no sería sino la interpretación que cada persona hace de sus experiencias de trabajo. Sin embargo, el significado del trabajo también puede considerarse como una representación social. Se trata de una realidad socialmente construida, reproducida por los individuos, con una cierta autonomía respecto a las normas sociales e infraestructura cultural propia de la época y país, y que además se ve influida por las condiciones históricas que le han ido moldeando y creando un este sentido.

Finalmente, se puede decir que las relaciones labores de hoy día, se caracterizan por ser transacciones comerciales, en donde alguien vende y otro compra no solo el cuerpo sino el alma del empleado(a). Por esta razón, es necesario caracterizar las relaciones laborales como relaciones sadomasoquistas, donde la economía psíquica está dada en términos de intercambio de placer excesivo y sufrimiento extremo en la relación con el otro del trabajo.

Referencias

- Agulló, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores. En E. Agulló & A. Ovejero (Coords.), *Trabajo, individuo y sociedad* (pp. 95-144). Madrid: Pirámide.
- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: Mc GrawHill.
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Blanch, J. (2007). Psicología social del trabajo. En M. Aguilar y A. Reid (Coords.). *Tratado de psicología social: perspectivas socioculturales* (pp. 210-238). México-Barcelona: Anthropos.
- Blanch, J. (1996). Psicología social del trabajo. En: J. Álvaro, A. Garrido, & J.Torregrosa (Coords.), *Psicología social aplicada* (pp. 85-119). Madrid: Mc Graw Hill.
- Blanch, J. & Cantera, L. (2009). La doble cara de la mercantilización de los servicios universitarios y hospitalarios. En J. Álvaro (Ed.), *Psicología Social del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 12-36). Ciudad: Editorial.
- Bourdieu, P. (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.
- Calderón, G., Naranjo, J. y Álvarez, C. (2010). Gestión humana en Colombia: Sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. *Cuadernos de Administración*, 23(41), 13-36.
- Cano, F. (1998). La subjetividad como objeto de la psicología y los modos de investigación. *Cuadernos de Psicología*, 9(2), 87-111.
- De la Garza, E. (2001). Subjetividad, cultura y estructura. *Revista Iztapalapa*, 50, 83-104.

Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales

- De la Garza, E. (1998). Trabajo y mundos de vida. En E. León. & H. Zemelman, (Comps.). *Subjetividad: umbrales del pensamiento social* (pp.75-91). Barcelona: Antrhopos.
- Drenth, P. (1991). Work Meanings: A Conceptual, Semantic and Developmental Approach. *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 125-133.
- Foladori, H. (2008). Trabajo, institución y producción de subjetividad. *Revista Psiquiatría y Salud Mental*, 25 (1&2), 79-91.
- Filippi, G. & Diamant, A. (2010). Entre tener y no tener trabajo: La consolidación del movimiento piquetero. *Cuadernos sociales*, 10(1), 13-34.
- Freud, S. (2005). *Psicología de las masas y análisis del yo*. Madrid: Alianza editorial.
- Gigli, F. (2012). *La recuperación del trabajo como valor social. Algunas discusiones contemporáneas*. Recuperado de <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar> .
- González-Rey, F. (2002). *Sujeto y subjetividad una aproximación histórico-cultural*. México Thomson.
- González-Rey (2013). La subjetividad en una perspectiva cultural-histórica: avanzando sobre un legado inconcluso. *CS*, 11, 19-42.
- Lacan, J. (1981) *El seminario Libro 1: Los escritos técnicos de Freud*. Cevasco & Mira Pascual (Trads.). Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Martin-Baró, I. (1989). *Acción e ideología*. El Salvador: UCA.
- Martínez, S. (2000). Proceso de trabajo y salud mental: área medular de la psicología del trabajo. *Revista Nueva Época*, 5(8), pp.73-80.
- Moran, C. (2005). *Psicología del trabajo: nociones introductorias*. Málaga: Aljibe.
- Orejuela, J., & Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 125-144.
- Peiró, J. Prieto, F., y Roe, R. (1996b). El trabajo como fenómeno psicosocial. En J. Peiró, F. Prieto, (eds.). *Tratado de psicología del trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp.15-33). Madrid: Síntesis.
- Peralta, M. (2009). La construcción de sujetos en las realidades laborales: reflexiones para su estudio desde la psicología organizacional y el trabajo. En Aguilar y Rentería. *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación* (pp.56-76). Bogotá: USTA.
- Pereda, S., Berrocal, F., y Alonso, M. (2008). *Psicología del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Plut, S. (2002). Nuevas perspectivas en psicopatología del trabajo. *Revista Científica de UCES*, 6(1), 122-143.
- Porras Velásquez, N. (2012). La gerencia del potencial humano en las organizaciones que aprenden desde la perspectiva psicológica. *Revista Electrónica de psicología social "Poiesis"*. (23). Recuperado de <http://funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/330/303>
- Porras Velásquez, N. (2012). Límites y retos del campo de la psicología de las organizaciones. En *Revista Electrónica de psicología social "Poiesis"*. (24). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1609>
- Porras Velásquez, N. (2012a). La realidad organizacional desde la perspectiva psicosocial. *Revista Iberoamericana de Psicología. Ciencia y Tecnología*, 5 (1), 7-18.
- Porras Velásquez, N. (2013a) ¿Qué es lo que hace exactamente un psicólogo organizacional? Una reflexión crítica desde las teorías del rol. En *Revista Electrónica de psicología social "Poiesis"*. (25). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.646>
- Porras Velásquez, N. (2014). *El estudio del comportamiento organizacional como fundamento para la gestión humana por competencias*. *Revista Electrónica de psicología social "Poiesis"*, (27). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1223>
- Porras Velásquez, N. (2015). Gestión del conocimiento, aprendizaje y socialización organizacional: procesos fundamentales para la psicología del trabajo. *Revista Electrónica de psicología social "Poiesis"*. (29). Recuperado de <https://doi.org/10.21501/16920945.1609>

Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales

- Porras Velásquez, N. (2016). Aproximación histórica a la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia. *Interamerican Journal of Psychology*, 50. (3), 317-330.
- Porras Velásquez, N. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29, suplemento), 161-178. DOI: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>
- Porras Velásquez, N. (2017a). Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial. *Integración Académica en Psicología*. 5 (13), 20-27.
- Porras Velásquez, N. (2017b). Nuevas relaciones de poder/saber en la psicología de las organizaciones: una aproximación desde Foucault. *Revista Espiga*, 16(34), 270-285. Doi: <http://dx.doi.org/10.22458/re.v17i34.1168>
- Pulido, C. (2011). Psicología y trabajo: una relación bajo examen. En. Ballesteros & Escobar, *Psicología y políticas públicas: aportes desde la academia* (pp.123-144). Bogotá: Editorial Universidad Javeriana.
- Pulido, C. (2012). La investigación sobre la identidad en, para y por el trabajo en América Latina, como ejercicio crítico acerca del mundo laboral. *Psykhe*, 21(2), 77-85.
- Rentería, E., Sánchez, E., Restrepo, I., & Riascos, W. (2007). Sentidos del trabajo a partir de trayectorias y recursos personales para afrontar el mundo del trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10, 127-151.
- Salanova, M., García, F. & Peiró, J. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 35-63). Madrid: Síntesis.
- Soto, A. (2012). La construcción de las identidades en el trabajo en América Latina. *Psykhe*, 21(2), 3-7.

Fecha de recepción: 10 - 07- 2018

Fecha de aceptación: 28- 05- 2017