

Trabajo y subjetividad en la formación de postgrado en psicología: materiales para una aproximación disciplinar al campo-tema

Nicolás Álvarez Merlano¹,

Pontificia Universidad Javeriana (Cali, Colombia)

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es analizar el aporte generado por la formación psicológica de posgrado a la comprensión del trabajo y la subjetividad como categorías disciplinares del ámbito académico y profesional. Para ello, se emplea la metodología de revisión y análisis documental (RAD), que permite explorar profundamente las nociones y el tratamiento temático de estas categorías a partir de un corpus documental selecto que posibilita la reconstrucción del tejido documental y permite justificar en su sentido más amplio el análisis disciplinar. El trabajo siguió las fases propuestas por Barbosa Chacón y colaboradores (2013): fase heurística (presentación de los elementos descriptivos asociados a las fuentes) y fase hermenéutica (identificación de preguntas orientadoras, repertorios comunes y elementos interpretativos asociados al foco temático dentro de las fuentes). Las aristas de análisis giraron sobre la apertura de la psicología a las ciencias sociales y, con ello, al trabajo, la relación de servidumbre de esta a la racionalidad neoliberal y las operaciones hegemónicas y contrahegemónicas contemporáneas en la relación explorada. Se concluye que la relación entre psicología y trabajo demanda la necesidad de una reflexión continua para el crecimiento disciplinar y la evolución del *ethos* profesional.

Palabras clave: Trabajo, Subjetividad, Revisión y análisis documental (RAD), Sistematización de fuentes, Literatura psicológica.

Work and subjectivity in postgraduate psychology education: materials for a disciplinary approach to the field-topic

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the contribution generated by postgraduate psychological education to the understanding of work and subjectivity as disciplinary categories in the academic and professional fields. To achieve this, the methodology of review and documentary analysis (RAD) is employed, enabling an in-depth exploration of the notions and thematic treatment of these categories based on a select documentary corpus. This approach facilitates the reconstruction of the documentary framework and justifies, in a broader sense, the disciplinary analysis. The analysis followed the phases proposed by Barbosa-Chacón et al. (2013): the heuristic phase (presentation of descriptive elements associated with the sources) and the hermeneutic phase (identification of guiding questions, common repertoires, and

¹Becario Doctoral, Pontificia Universidad Javeriana Sede Cali. Magíster en Métodos y Técnicas de Investigación Social por la Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga, Colombia. Psicólogo y profesor investigador, Programa de Psicología, Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, Cartagena de Indias, Colombia. Profesor investigador, Programa de Trabajo Social, Corporación Universitaria Rafael Núñez, Cartagena de Indias, Colombia. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6320-1470>. Correo electrónico: nicolas.alvarezmerlano@gmail.com.

interpretive elements related to the thematic focus within the sources). The analytical dimensions focused on the openness of psychology to the social sciences and, consequently, to work, its servitude to neoliberal rationality, and contemporary hegemonic and counter-hegemonic operations within the explored relationship. The study concludes that the relationship between psychology and work necessitates continuous reflection to foster disciplinary growth and the evolution of the professional ethos.

Keywords: Work, Subjectivity, Document review analysis (RAD), Systematization of sources, Psychological literature

DOI: 10.25074/07198051.43.2770

Artículo recibido: 09/08/2024

Artículo aceptado: 16/12/2024

INTRODUCCIÓN

La relación entre subjetividad y trabajo ha sido históricamente un objeto central de reflexión para la psicología. Esta disciplina ha contribuido significativamente a configurar la producción de subjetividades laborales, teorías organizacionales y el control del sujeto en las sociedades contemporáneas (Henriques et al., 2003; Pulido, 2007; Jaramillo, 2013; Ardila, 2018).

A pesar de la explosión investigativa enfocada a la construcción de subjetividades en los entornos laborales (Subero, 2020; Sisto y Fardella, 2021; Aguirre, 2024; Pizarro y Barrera, 2024), los materiales académicos adscritos al microcurrículo y reportados en el contenido programático de los diversos programas de postgrado orientados al mundo del trabajo no han sido suficientemente explorados ni discutidos.

Este vacío en la integración del conocimiento representa un desafío para la actualización disciplinar, la reconstrucción del discurso psicológico y la formación de profesionales capaces de abordar los retos que presenta la comprensión de la tríada psicología, trabajo y subjetividad.

Al entender la psicología como una ciencia institucionalizada se hace necesario la profundización entre el discurso consolidado que ha guiado el desarrollo reflexivo de la relación trabajo-subjetividad y los materiales académicos que han orientado dicha transición (Jaramillo, 2013; Porrás y Parra, 2019). Si bien, las investigaciones recientes han aportado una comprensión crítica sobre las dinámicas de poder y la construcción de subjetividades en las organizaciones, estos avances no siempre reflejan el diseño y la aplicación de los contenidos curriculares ofertados por los programas posgraduales.

Bajo este panorama resulta necesario el análisis sobre el estado actual de los materiales, el discurso psicológico que reproducen y su aporte a la comprensión del trabajo y las subjetividades. En ese orden de ideas, este artículo se propone explorar el corpus documental que nutre la relación trabajo-subjetividad ofertado por un programa de

estudios doctorales de psicología colombiano, escogido debido a la emergencia de una aproximación al conocimiento reproducido sobre estos temas.

Para llevar a cabo esta tarea se propone la revisión y el análisis documental (de aquí en adelante RAD) y su enfoque específico de “recuperar para trascender”. Este enfoque, como promotor del análisis crítico, trasciende metodológicamente sobre la información recopilada a través de una fase heurística y una hermenéutica que permiten la organización, sistematización e interpretación de los significados presentes en la literatura (Barbosa Chacón et al., 2013).

La ejecución de la RAD sobre los materiales no solo proporciona una base crítica para las reflexiones disciplinarias, sino que posibilita la reconstrucción del tejido documental que nutre el discurso psicológico y uno de los lentes con los cuales se analiza la relación trabajo-subjetividad en la formación colombiana. Así, se justifica el uso de esta metodología como una apuesta por resignificar el vínculo de ambos temas desde una perspectiva contextualizada.

Los doctorados en psicología presentes en Colombia tienen una historia reciente. Rentería-Pérez y colaboradores (2022) sitúan 2005 como el año de inicio a través de la acreditación otorgada a la Universidad del Valle para ofertar el programa. Un año después, en el Caribe colombiano, específicamente en Barranquilla, el Ministerio de Educación Nacional (de aquí en adelante MEN) otorgó a la Universidad del Norte las credenciales académicas para la apertura del posgrado. En pleno 2024, la formación doctoral en psicología continuó con un crecimiento uniforme con nueve programas más aprobados por el MEN (Tabla 1), incremento entendido como un proceso lógico debido a que “el doctorado es el mayor grado académico al que puede aspirar un investigador” (Rentería-Pérez et al., 2022, p. 16)

Tabla 1

Cronología de los doctorados en psicología de Colombia

Universidad	Año de creación	Ciudad	Duración en años	Créditos académicos	Acreditación Alta Calidad
Universidad del Valle	2005	Cali	4	93	Otorgada MEN
Universidad del Norte	2006	Barranquilla	4	96	Otorgada MEN
Universidad de los Andes	2008	Bogotá	4	88	Otorgada MEN
Universidad de San Buenaventura	2011	Medellín	3	72	En preparación

Universidad Nacional de Colombia	2014	Bogotá	4	120	No aplica
Fundación Universitaria Konrad Lorenz	2016	Bogotá	3	87	No aplica
Universidad Católica de Colombia	2016	Bogotá	4	100	No aplica
Universidad San Buenaventura	2016	Cali	4	80	No aplica
Universidad Simón Bolívar	2016	Barranquilla	3	93	No aplica
Pontificia Universidad Javeriana	2016	Cali	4	93	No aplica
Pontificia Universidad Javeriana	2016	Bogotá	4	93	No aplica

Fuente: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (2024).

Una mirada a la formación de los distintos programas permite reconocer en cada universidad diversas líneas de formación amparadas en sus grupos y/o centros de investigación (Rentería-Pérez et al., 2022). En lo que a psicología y su relación con el trabajo respecta, se advierte un escenario más robusto en Cali, donde se ofertan los programas de la Universidad del Valle, la Universidad de San Buenaventura y la Pontificia Universidad Javeriana. Lo anterior se observa en los objetivos, líneas y grupos de investigación de estos programas (Tabla 2).

Tabla 2

Relación psicología-trabajo en los programas de doctorado de psicología de Cali

Universidad	Objetivo del programa	Línea de investigación	Grupo de investigación que la ampara
Universidad del Valle	Formar investigadoras(es) en psicología que logren sistematizar informaciones e idear críticas que contribuyan al avance de su trabajo respondiendo a necesidades cada vez más complejas de la sociedad.	Psicología del Trabajo y las Organizaciones	Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo
Universidad de San Buenaventura	Formar investigadores que deseen profundizar su formación a nivel doctoral en áreas relacionadas con el mundo del trabajo, la salud, la educación, la convivencia social, el desarrollo humano, las relaciones interculturales y la mediación tecnológica.	Psicología Organizacional y del Trabajo	Psicología Organizacional y del Trabajo
Pontificia Universidad Javeriana	Formar investigadores sobre lo psicológico, con una aproximación pluriparadigmática, tanto al interior de la disciplina en su conceptualización y aproximación metodológica como en la apuesta por un trabajo interdisciplinar.	Psicología, Trabajo y Subjetividades	Bienestar, Trabajo, Cultura y Sociedad

Fuente: Elaboración propia, 2024.

Sumado a la enunciación del trabajo como elemento central de discusión, las universidades referidas han acompañado este campo temático con la reproducción y la publicación de conocimiento centrado en las condiciones de trabajo y el sentido profesional (Romero, 2019), la nueva configuración espaciotemporal del trabajo (Blanch, 2021), la inserción y empleabilidad en el mercado laboral de los egresados (Rentería Pérez et al., 2022) y el correlato histórico de la tríada psicología, trabajo y subjetividad (Díaz-Bambula, 2023).

Si bien la configuración del componente trabajo-subjetividad resulta sólido en las instituciones universitarias mencionadas, el cuerpo documental que se produce a nivel

nacional sobre este campo-tema es reducido. Ejemplo de ello se observa en estudios recientes (Ravelo-Contreras et al., 2020; Vázquez-Miraz, 2021; López-López et al., 2022; Salamanca-Camargo y Tovar-Gamboa, 2022). Sin embargo, se advierte que la producción de textos se está centrando en generar nuevo conocimiento sobre las tendencias hegemónicas (bibliometría, metrificación del conocimiento y cuantificación de relaciones colaborativas) lo que invisibiliza el cuerpo documental de los doctorados en psicología que construyen la relación trabajo-subjetividad en esta línea de investigación.

En el escenario descrito y justificado en la emergencia de proporcionar una aproximación disciplinar al estado actual de una muestra de materiales que configuran parcialmente la relación trabajo-subjetividad, este artículo se propone sistematizar la relación entre el trabajo y la subjetividad a la luz de los textos vinculados a la asignatura de estudios dirigidos sobre la materia de Psicología, Trabajo y Subjetividades, del programa doctoral en Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana (Colombia). En esta línea, la pregunta-problema formulada es: ¿Cuál es el aporte generado por la formación psicológica posgradual a la comprensión del Trabajo y la subjetividad como categorías disciplinares?

MÉTODO

Para llevar a cabo el objetivo propuesto se optó por un diseño cualitativo de carácter exploratorio y corte transversal y se seleccionó la RAD como método de investigación. La elección de este método se justifica en su armonía con el diseño establecido, ya que en él emerge la posibilidad de articular las conceptualizaciones, los discursos y las prácticas asociadas al corpus literario. En este sentido, los hallazgos generados por la RAD no confeccionan un producto terminado, sino un insumo para el campo de investigación (Castañeda, 2004). Para dar sentido a la pregunta planteada, la RAD se ajustó a ir “tras las huellas del conocimiento” (Barbosa Chacón et al., 2013, p. 90) y para ello siguió un procedimiento claro y comprometido que permitiera trazar las huellas inmediatas presentes en la literatura seleccionada (Caro-Gutiérrez et al., 2005).

Procedimiento

Fase heurística

Esta primera fase representa el procedimiento de orden de las fuentes de información de acuerdo con sus características (Hoyos, 2000; Lopera y Adarve, 2008). Se consideraron las fuentes documentales que conforman el contenido programático del curso de estudios dirigidos. Los criterios de inclusión fueron: 1) hacer parte del microcurrículo oficial de la asignatura, 2) estar disponibles en acceso abierto, y 3) disponer de un registro en formato OCR (formato textual que permite ser copiado, pegado y resaltado) para su análisis. Por su parte, los criterios de exclusión se orientaron a la inexistencia en el registro oficial de la asignatura, la ausencia absoluta bajo acceso abierto y la imposibilidad de análisis debido al OCR en el contenido del texto. Se adoptaron los protocolos de revisión y extracción de datos proporcionados por Barbosa Chacón et al. (2013, pp. 93-95). A este a este procedimiento se adicionó la construcción de una nube de palabras por su capacidad para

visualizar de manera inmediata los términos más recurrentes dentro del corpus documental analizado.

Fase hermenéutica

Reconocida como una fase de orden interpretativo, esta se asocia al trabajo de lectura, comprensión y trascendencia sobre el material seleccionado. Dentro de la estructura metodológica, esta etapa tiene como propósito profundizar el marco de referencia mediante la práctica reflexiva de los textos en sus diferentes contextos recuperando la información para trascenderla mediante la comprensión del tema desde la voz de sus autores y describiendo la producción documental y las lógicas encontradas (Fernández, 2008; Gómez-Vargas et al., 2015).

Para llevar a cabo este ejercicio se transfirió el material selecto al *software* de codificación cualitativa Atlas.ti (V.24). El proceso de codificación siguió una naturaleza inductiva amparada en los repertorios interpretativos (Wetherell, 2007). La actividad sustantiva fue construir a partir del matiz de los autores regularidades que cobren sentido en función del propósito del estudio.

RESULTADOS

Iniciamos este apartado con la presentación de las características asociadas al material seleccionado (Tabla 3). Para ello se concentraron los datos extraídos del protocolo de clasificación de fuentes documentales en distintos rubros: año de producción, autores, tipología del texto, editoriales, etcétera.

Tabla 3

Características del material documental

Texto	Tipología	Año	Autores	Procedencia	Editorial
The social origins of modern psychology	Capítulo de libro	1979	Kurt Dazinger	Psychology in social context	Irvington
The sentimental worker	Capítulo de libro	1991	Wendy Hollway	Work psychology and organizational behaviour	Sage
La organización y las relaciones humanas	Capítulo de libro	1998	Carlos Dávila	Teorías organizacionales y administración	McGraw Hill
Governing the Soul: The Shaping of the private self	Capítulo de libro	1999	Nikolas Rose	Governing the soul	Free Asociation Books

Modernidad: centro y periferia: Claves de lectura	Ensayo	2001	José Brunner	Revista Estudios Públicos	Centro de Estudios Públicos
La construcción histórica de las ciencias sociales desde el siglo XVII hasta 1945	Capítulo de libro	2006	Immanuel Wallerstein	Abrir las ciencias sociales	Siglo XXI
Cultura, organizaciones e intervención	Artículo científico	2007	Eduardo Gutierrez	Universitas Psychological	Universidad Javeriana
Examinando las operaciones de la psicología en su relación con el trabajo	Capítulo de libro	2009	Hernán Pulido	Psicología del trabajo y de las organizaciones: Reflexiones y experiencias de investigación	Universidad Santo Tomás
La psicología y el trabajo: Observación y regulación de la actividad alienada.	Capítulo de libro	2010	Ian Parker	La psicología como ideología contra la psicología	Catarata
Subjetividad y trabajo: El management como dispositivo de gobierno	Artículo científico	2011	Marcela Zangaro	Trabajo y Sociedad	Universidad Nacional de Santiago del Estero
La psicología como tecnología individualizadora	Capítulo de libro	2022	Nikolas Rose	La invención del sí mismo: Poder, ética y subjetivación	Pólvora

Fuente: Elaboración propia, 2024.

El 91,66 % de los documentos están escritos en habla hispana. Su alcance temporal sitúa una línea de 40 años (1979-2019). Al centrar la vista en la tipología predominan los capítulos de libro (66,66 %), seguido de los artículos (25 %) y, en medida reducida, el ensayo (8,34 %). El análisis de la procedencia advierte una hibridación textual. En el conjunto se posicionan autores clásicos como Wallerstein, autores de oro (*Gold Standard*) como Ian Parker y Nikolas Rose y se permite la confluencia de voces del sur como Hernán Pulido (Colombia), Marcela Zangaro (Argentina), Juan Molinari (Argentina), José Brunner (Chile) y Carlos Dávila (Colombia). Un detalle sugerente en los artículos de investigación presentados es su procedencia; se observa que los autores geolocalizados en el Sur publicaron sus

manuscritos en revistas alternativas² de su propio país de procedencia. En la Imagen 1 puede verse el compendio de palabras clave recopiladas en los materiales.

Imagen 1

Nube de palabras



La codificación desarrollada sobre los repertorios interpretativos permitió la extracción de tres repertorios que propician una aproximación: 1) Apertura de la psicología al escenario del trabajo, 2) Psicología y trabajo: Una relación unidireccional que subyuga la subjetividad de los trabajadores y 3) Operaciones contemporáneas y ejercicios contrahegemónicos de la psicología en la relación trabajo y subjetividad.

Apertura de la psicología al escenario del trabajo

Este repertorio lo conformaron las propuestas de Dazinger (1979), Brunner (2001) y Wallerstein (2006). Los textos convergen en proporcionar un marco interpretativo con respecto a la entrada de la ciencia psicológica al escenario de lo social y, posteriormente, del trabajo. Esquemáticamente se consideró iniciar este repertorio con lo esbozado por Wallerstein (2006):

El trastorno cultural provocado por la Revolución Francesa obligó a clarificar ciertos aspectos del debate político y social. La presión por la transformación política y social había adquirido una urgencia y una legitimidad que ya no podían ser contenidas simplemente con teorías sobre un supuesto orden natural de la vida social. En cambio, muchos –con la esperanza de limitar el alcance de estos cambios– sostenían que la solución consistía en organizar y racionalizar el cambio social, que ahora parecía inevitable en un mundo donde la soberanía del “pueblo” iba rápidamente convirtiéndose

2 Se entiende por revista alternativa aquel conjunto de publicaciones periódicas con un scope editorial que permite la difusión de investigaciones y reflexiones críticas en temas retirados y/o censurados por las nuevas tendencias de reproducción investigativa. Para una profundización véase Fardella-Cisternas et al. (2017).

en la norma. Para organizar y racionalizar el cambio social, primero era necesario estudiarlo y comprender las reglas que lo gobernaban. Esto abrió paso a lo que ahora llamamos ciencias sociales, una disciplina que no solo tenía espacio para desarrollarse, sino que surgió como una profunda necesidad social (pp. 10-11).

El estudio y la comprensión de las normas que gobiernan el orden social y la necesidad de racionalizar los cambios sociales se transformó en una idea que trajo consigo nuevos discursos, instituciones y precisión a la disciplina psicológica. Esta nueva demanda amplió sus horizontes durante la modernización de los Estado-naciones. Brunner (2001) definió esta transición como un “proceso complejo que abarca todas las áreas del pensamiento y el comportamiento humanos” (p. 247). Este incluyó la industrialización, la urbanización, la movilidad social, la diferenciación, la secularización, la expansión de los medios de comunicación, el aumento de la alfabetización y de la escolarización y una ampliación de la participación política.

Dazinger (1979) apuntó el surgimiento de la psicología ante una demanda de racionalización y organización del cambio social empujada por las transformaciones modernas. Con mayor precisión sostuvo que la idea de orden, comprensión y regulación fue apoderada por individuos interesados en constituir un monopolio de la verdad psicológica. Los miembros de estos grupos se instituyeron ellos mismos y fueron aceptados como árbitros de lo que “constituye y lo que no constituye conocimiento psicológico validado” (p. 1).

En medio de la lucha por la concesión de lo psicológico Dazinger (1979) realizó una distinción trascendental: reconoció las diferencias disciplinares de lo que constituye psicología en Alemania y Estados Unidos³. La psicología alemana consideraba inapropiado crear un monopolio psicológico separándose de la filosofía debido a que, para ellos, los problemas disciplinares más importantes estaban conectados tan íntimamente con los problemas filosóficos que la separación entre ambas reduciría al psicólogo al nivel de un artesano aprisionado por una metafísica encubierta e ingenua (Wundt, 1913, cit. por Dazinger, 1979). Por su parte, en suelo norteamericano, los departamentos universitarios de psicología poseían “un pequeño ejército de psicólogos profesionales, cuyos lazos con la filosofía eran inexistentes” (Camfield, 1973, cit. en Dazinger, 1979, p. 4).

Frente a este contraste es pertinente asumir que la psicología, como disciplina autónoma, es una invención americana y no alemana. En ese orden de ideas la bifurcación psicológica impactó el mundo del trabajo, ya que mientras que en Alemania una extensión considerable de profesionales decidió trabajar en problemas psicológicos (entre los cuales se situaba implícitamente el trabajo) sin llegar a una ruptura con las afiliaciones disciplinarias existentes (filosofía), en Estados Unidos la psicología se cimentó sobre representantes en posiciones de genuino poder social que estaban ansiosos en usarlas para controlar las acciones de los demás y donde el ideal regulativo del orden social respondía a la

3 Si se observan los libros con los cuales el estudiantado de psicología colombiano aprende sobre las historias y los sistemas disciplinares (véase Brennan, 1999; Goodwin, 2009) se advertirá como los coordinadores editoriales homogenizan el desarrollo disciplinar de Alemania y Estados Unidos a pesar de las diferencias existentes asociadas a su visión de ciencia psicológica.

posibilidad de intervenir el mundo del trabajo. Un fragmento que explica este axioma se presenta a continuación:

El hombre tenía que ser hecho para la adaptación a un sistema industrial rápidamente racionalizado; los productos debían ser vendidos. En vista de la debilidad de fuentes alternativas, de habilidad profesional, los psicólogos se volverían aceptables si pudieran razonablemente prometer el desarrollo de la capacidad técnica necesaria para tratar apropiadamente con esos problemas (Dazinger, 1979, p. 7).

Los psicólogos norteamericanos responderían a esta necesidad situando a la psicología como la “ciencia maestra de los asuntos humanos” (Dazinger, 1979, p. 7). Thorndike (1907) será el encargado de situar este axioma mencionando que:

La psicología proporciona, o debería proporcionar, los principios fundamentales sobre los cuales la sociología, la historia, la antropología, la lingüística y otras ciencias que tratan con el pensamiento y la acción humana, deberían basarse. Los hechos y leyes de la psicología deberían proveer la base general para la interpretación y explicación de los grandes eventos estudiados por la historia, las actividades complejas de la sociedad civilizada, los motivos que controlan las acciones del trabajo y el capital. Teóricamente, la historia, la sociología, la economía, la lingüística y las otras “humanidades” o ciencias de los asuntos humanos son variedades de la psicología (cit. por Dazinger, 1979, p. 8).

Esta declaración recuperada por Dazinger (1979) visibiliza como interés intelectual en la disciplina norteamericana la administración y el control social, lo que convierte a la psicología en una tecnología que gestiona (*managers*) la sociedad y dirige las acciones de aquellos a su cargo.

Psicología y trabajo: Una relación unidireccional que subyuga la subjetividad de los trabajadores.

El repertorio que da respuesta a los propósitos prácticos y de control social efectuados al interior de la disciplina, lo conforman los trabajos de Hollway (1991), Dávila (1998), Rose (1999) y Gutiérrez (2007). Bajo la lógica de desarrollo laboral imperante (capitalista) la palabra trabajo trasluce una visión del ejercicio de poder directo sobre el cuerpo del trabajador caracterizado por la coerción, la explotación, la disciplina y el control (Rose, 1999).

El objetivo del jefe se vuelve la maximización del trabajo derivado del trabajador mientras que la tarea del psicólogo (administrador) es minimizar las probabilidades de resistencia del trabajador y maximizar la productividad de la compañía. Este *ethos* advierte una organización taylorista del trabajo. Dávila (1998) profundiza en el tema fijando, dentro de esta concepción, una división de roles donde el trabajador es visto como una persona fracasada por su corta visión y a quien hay que dejar que goce o sufra la vida hasta donde pueda, mientras que el gerente traduce el éxito en sí mismo por la supervivencia en la industria. La visión taylorista generó una mayor separación en el sector laboral al hacer que los trabajadores se alineasen a sus aliados en el sindicato y al movimiento trabajador,

mientras que los jefes y sus funcionarios obsecuentes en la administración, el personal y la psicología ocupacional ocupasen el otro polo.

Con la Gran Depresión, las tensiones suscitadas entre ambos polos provocaron en el territorio norteamericano escasez de mano de obra, una disminución de los salarios y una recesión económica. Ante esta crisis los profesionales en psicología anudaron esfuerzos por estudiar cómo atraer al empleado a sus funciones y mejorar con ello la productividad. Bajo este panorama, los ejes temáticos estudiados fueron la fatiga, la selección de personal, el entrenamiento de los trabajadores y las condiciones físicas de trabajo (Dávila, 1998).

A pesar de sus nuevos ejes de investigación, la psicología sirvió al trabajo de manera unidireccional debido a que se alineó al interés de los jefes y funcionarios de la administración del personal y ocupacional con la intención de ser financiada. Ejemplo de ello es el estudio de los elementos laborales bajo un enfoque de “diferencias individuales” (Dávila, 1998, p. 180). Este enfoque desplazó los desafíos y problemas en el lugar de trabajo a las características personales de los empleados (habilidades, rasgos de personalidad) en lugar de considerar los factores organizacionales y sistémicos. Esta situación reforzó las desigualdades laborales al no considerar la manera en que las estructuras organizacionales y las prácticas de gestión afectan de forma diferencial a los diversos grupos de empleados. Gutiérrez (2007) complementará esta idea sosteniendo que, bajo este lente auspiciado por la psicología, la organización industrial es entendida en el marco laboral como “la actitud individual hacia el desarrollo de una actividad” (p. 117).

La relación unidireccional que la psicología dispuso con el trabajo evolucionó al resituar el lente en las relaciones humanas. Los trabajos de Elton Mayo (1933, 1945) modificaron parcialmente la visión de la organización industrial, que pasó a ser entendida como sistemas sociales complejos, donde las relaciones interpersonales, la motivación de los empleados, la comunicación efectiva y el bienestar emocional influyen significativamente en el desempeño laboral y en los resultados organizacionales.

Este enfoque puso énfasis en la participación de los empleados en la toma de decisiones, en la creación de un ambiente de trabajo colaborativo y en el desarrollo de relaciones de confianza y respeto mutuo. En esta perspectiva se considera que una organización “humanizada”, donde los empleados se sienten valorados, escuchados y motivados, puede lograr niveles más altos de compromiso, satisfacción laboral y rendimiento.

Si bien la teoría de las relaciones humanas buscó humanizar las organizaciones al reconocer la importancia de las dimensiones emocionales y sociales en el trabajo, fue su esquema básico el que la aproximó a una proliferación de la racionalidad neoliberal. Dávila (1998) es preciso en situar los principios que viabilizaron esta situación (Tabla 4).

Tabla 4

Principios que proliferan la racionalidad neoliberal en el enfoque de las relaciones humanas

Elemento	Descripción	Aporte a la racionalidad neoliberal
Visión de organización	Para esta escuela es sinónimo de la empresa privada, y en especial de la gran empresa. Su existencia se ve como un hecho natural en el mundo industrial.	La visión de empresa privada reducida a la interrelación de habilidades sociales entre individuos solo segmenta a los trabajadores entre sus especialidades laborales individualizándolos y despojándolos del ideario de pertenencia
Cooperación capital-trabajo	La teoría de las relaciones humanas enfocan los conflictos trabajador-patrón como superables y conciliables a través de una adecuada supervisión y motivación y del reconocimiento del fenómeno de los grupos para encauzarlos y evitar que sean disfuncionales.	La cooperación entre el capital y el trabajo se ve como un medio para lograr una mayor flexibilidad laboral y una optimización de los recursos humanos. Se enfatiza la importancia de la autonomía individual y la meritocracia como principios que guían las relaciones laborales en un contexto neoliberal.
Invisibilización de la conciencia	La teoría de las relaciones humanas no atribuye un papel importante a la conciencia en la conducta del hombre en la organización. Los sentimientos, las emociones, las percepciones y los factores subconscientes son elementos conformadores del "estado de ánimo", son irracionales y emotivos.	Invisibilizar la conciencia y reconocer al individuo como un ser irracional permite priorizar aspectos económicos y utilitarios sobre consideraciones éticas, morales o emocionales en la toma de decisiones y en la gestión de las organizaciones.
Productividad del trabajo	Las relaciones humanas pretenden maximizar la productividad mediante la maximización del rendimiento de los trabajadores. Los caminos no son el desarrollo tecnológico, los nuevos productos y la estrategia de mercado o el rediseño de la estructura organizacional, sino el mejoramiento de la "situación social de la fábrica"	Se promueve la idea de que una mayor productividad del trabajo conlleva beneficios tanto para las empresas como para la economía en su conjunto, reduciendo así la "situación social de la fábrica" al ejercicio de construir una fuerza laboral altamente productiva que genere mayores niveles de producción, reduzca los costos unitarios, mejore la calidad de los productos y servicios, y aumente la competitividad de las empresas en el mercado internacional.

Fuente: Elaborado a partir de Dávila (1998).

Ante esta realidad organizacional, los psicólogos tomaron partido subyugando la subjetividad de los trabajadores. Hollway (1991) y Rose (1999) sustentaron esta tesis al establecer que el éxito comercial consistía en proclamar el interés genuino por la situación social mientras que, de forma paralela, se inducía al trabajador a coincidir con el interés por las metas de la compañía a nivel de su subjetividad, alineando sus deseos, necesidades y aspiraciones a los de la organización.

La integración de estos planteamientos con los desarrollados en la teoría de las relaciones humanas revisada por Dávila (1998) permite identificar diversas operaciones de control de la psicología. Estas operaciones destacan cómo las prácticas organizacionales alinean la subjetividad de los trabajadores con los intereses empresariales configurando estrategias que trascienden lo explícitamente gerencial para influir en las dinámicas sociales y psicológicas de los empleados (Tabla 5).

Tabla 5

Operaciones de control subjetivo de la psicología en el enfoque de las relaciones humanas

Elemento	Operación desde la psicología	Descripción de la operación
Visión de organización	Promoción de la meritocracia	Diseña e implementa sistemas de evaluación del desempeño basados en criterios de mérito y competencia fomentando la idea de que el éxito es individual y está vinculado al esfuerzo, la habilidad y el rendimiento en el trabajo.
	Incentivo a la responsabilidad individual	Colabora en la promoción de la autonomía y la responsabilidad individual en el trabajo impulsando la idea de que cada empleado es responsable de su propio desarrollo profesional, toma de decisiones y resultados laborales.
	Control del rendimiento y excelencia	Trabaja en la promoción de una cultura organizacional orientada al rendimiento y la excelencia donde se reconozcan y recompensen los logros individuales y colectivos, y se fomente la mejora continua en todos los niveles de la organización.
Cooperación capital-trabajo	Promoción de la flexibilidad laboral	Reconfigura y reproduce un significado alternativo de las prácticas laborales de modo que permitan una mayor adaptabilidad a los cambios en el mercado y una optimización de los recursos humanos en función de las necesidades empresariales, lo que promueve la eficiencia y la competitividad.

	Individualización de las recompensas	Implementa sistemas de recompensas individualizadas que incentiven el rendimiento y la productividad de los trabajadores, alineando así los intereses individuales con los objetivos empresariales.
Invisibilización de la conciencia	Supresión de la reflexión crítica y el cuestionamiento	Promueve un ambiente laboral donde se desalienta la reflexión crítica, el cuestionamiento de las estructuras de poder y la búsqueda de significado más allá de los objetivos.
	Incentivo a la competencia	Contribuye a la creación de sistemas de evaluación y recompensa que fomenten la competencia entre los empleados promoviendo la idea de que el éxito se mide en función de la superación de los demás y la obtención de resultados cuantificables.
Productividad del trabajo	Promoción de la autoexigencia y la superación	Trabaja en el desarrollo de programas de entrenamiento que fomenten la autoexigencia, la superación personal y el establecimiento de metas ambiciosas como medio para aumentar la productividad laboral.
	Evaluación del desempeño	Colabora en la implementación de sistemas de evaluación del desempeño basados en indicadores de productividad y eficiencia que permitan medir y comparar el rendimiento individual de los trabajadores.

Fuente: Elaborado a partir de Hollway (1991), Rose (1999) y Dávila (1998).

Operaciones contemporáneas y ejercicios contrahegemónicos de la psicología en la relación trabajo y subjetividad

Este repertorio lo componen los estudios de Pulido (2009), Parker (2010), Zangaro (2011) y Rose (2022) y se aproxima a los ejercicios hegemónicos y alternativos de la psicología en el campo del trabajo. En primera instancia se considera oportuno iniciar con el fragmento expuesto por Pulido (2009):

El avance y los triunfos de la psicología en su relación con el trabajo generalmente presentan el desarrollo de la disciplina en términos de un constante progreso racional, en el cual planteamientos y estrategias caducos, problemáticos o improcedentes, son desplazados por nuevas y modernas aplicaciones que se adecuan mejor a las condiciones en las que se desenvuelven los seres humanos en sus actividades laborales. De esta manera, la empresa psicológica se legitima a sí misma como un esfuerzo científico en relación con el trabajo y se le asocia, como lo hacen Katzell y Austin (1992), con una sociedad que venera la eficiencia industrial-organizacional y con gente que es capaz de adaptarse y ser exitosa en las instituciones de dicha sociedad (p. 78).

Bajo lo proyectado por Pulido (2009), autores como Parker (2010), Zangaro (2011) y Rose (2022) sitúan tres elementos asociados a estas aplicaciones: 1) la migración de los

profesionales a la individualización del riesgo psicosocial; 2) el dominio de la subjetividad de los trabajadores mediante los dispositivos foucaultianos de disciplinamiento, y 3) los ejercicios disciplinares contrahegemónicos.

Ante el primer elemento se reconoce que el circuito psicológico está interviniendo el riesgo psicosocial al contribuir con procesos preventivos que pueden disminuir el riesgo de enfermar. No obstante, esta práctica de intervención está alejando aún más al psicólogo de una praxis profesional adecuada debido a que los problemas laborales se están concibiendo por medio de “conceptos y estrategias psicológicas, como asuntos vinculados, básicamente, con la interioridad, la voluntariedad y con el esfuerzo del trabajador” (Pulido, 2009, p. 257) en lugar de estar referidos a las condiciones inciertas, desregularizadas y desprotegidas en las que realmente se trabaja.

El *ethos* contemporáneo de la intervención psicológica en el trabajo no es atípico, por el contrario, resulta acorde con los cambios que ha tenido la racionalidad neoliberal desde comienzos del siglo XX y que contemporáneamente se manifiestan en la acogida que tiene el enfoque psicológico positivo, la promoción de la felicidad en el trabajo, los llamados a consolidar la autoestima asociada al trabajo y los programas para que todos los sujetos puedan ser empleables y competentes. Todos estos elementos hacen parte de una operación disciplinar contemporánea conocida como psicologización de la situación laboral (Crespo y Serrano, 2011; Suárez y Pascual, 2012; Pulido y Mejía, 2018).

La psicologización de la situación laboral se define como la intervención profesional amparada en un arsenal de conceptos que individualizan los problemas del trabajo y que contribuyen a construir un sujeto que debe responder desde su interioridad por el cuidado de su propia productividad (Pulido, 2009; Pulido y Mejía, 2018; Rose, 2022). Bajo esta lógica la operación psicológica da vuelta sobre la interioridad del trabajador responsabilizándolo de situaciones de las cuales no es estrictamente culpable (por ejemplo, el buen o mal manejo del estrés por los riesgos que asume en relación con su salud, por la falta de control de su tiempo o por la salud mental que ostenta).

La psicologización de la situación no contempla en su intervención laboral la negociación entre la entidad y los trabajadores, ya que los problemas laborales se conciben en términos de variables individuales y no en relación con las condiciones objetivas en las que se trabaja. Psicologizar las situaciones del mundo laboral bajo el axioma “afrente lo mejor que pueda desde los recursos internos que posee” proporciona cimientos para negar las distintas instancias inmiscuidas en la solución de los conflictos. Esta operación contribuye a desestimar que el bienestar y la seguridad laboral dependen directamente de las condiciones laborales reguladas, así como del cumplimiento de los derechos a la salud y el trabajo (Pulido, 2009; Rose, 2022).

En lo que se refiere a dominio de la subjetividad mediante los dispositivos foucaultianos, Zangaro (2011) argumenta que ello se basa en la idea de que los individuos son moldeados y controlados por diversas prácticas y mecanismos de poder que operan en la sociedad. En este contexto se entiende por dispositivo de poder a aquellas estructuras y estrategias

que regulan y controlan las conductas y percepciones de los trabajadores. En esta línea, Zangaro (2011) identifica tres dispositivos de control: la episteme, el dispositivo de poder y las prácticas del sí. La relación entre estos elementos y su instrumentalización por la psicología en el campo del trabajo se puede observar en la Tabla 6.

Tabla 6

Instrumentalización de los dispositivos focaultianos de control

Dispositivo	Descripción	Instrumentalización por la psicología en el campo del trabajo	Descripción
Episteme	Sistemas de conocimiento y verdad que rigen una determinada época. Estos saberes establecen lo que se considera válido, verdadero o falso en una sociedad y cómo se construye el conocimiento sobre los individuos.	Promoción del emprendimiento y la autogestión	Fomentar la idea de que cada individuo es responsable de su propio éxito y bienestar. Esto puede manifestarse en la promoción del autoempleo, el desarrollo de habilidades de liderazgo y la gestión autónoma de la carrera profesional.
		Gestión por competencias	Reproducir la evaluación laboral bajo el desempeño de competencias individuales aisladas de los procesos organizacionales constructivistas.
Dispositivo de poder	Prácticas y mecanismos a través de los cuales se ejerce el poder sobre los individuos. Estos dispositivos regulan y disciplinan a las personas estableciendo normas, roles y jerarquías que moldean su comportamiento.	Control y disciplina del trabajo	Implementar dispositivos punitivos y de técnicas de supervisión, evaluación del desempeño y seguimiento de indicadores de rendimiento.
		Socialización organizacional	Transmitir valores, normas y prácticas organizacionales que fomenten la identificación con la empresa, el compromiso con los objetivos institucionales y

			la alineación con la cultura corporativa.
Prácticas del sí	Acciones y reflexiones que los individuos realizan sobre sí mismos para conformar su identidad y subjetividad. Estas prácticas implican un proceso de autoanálisis, autodisciplina y autogestión que contribuye a la conformación de un modo de ser específico.	Promoción del autocontrol	Promover el desarrollo del autocontrol en los empleados, fomentando la responsabilidad individual, la toma de decisiones autónoma y la autorregulación en el trabajo.
		Cultivo de la autoestima y la autoeficacia	Intervención de la autoestima y la autoeficacia en los empleados promoviendo la confianza en las propias habilidades, la valoración positiva de uno mismo y la capacidad de afrontar desafíos con determinación y optimismo.

Fuente: Elaborado a partir de Zangaro (2011).

En cuanto a los ejercicios disciplinares contrahegemónicos, Pulido (2009) destaca varias operaciones en las cuales subyace la elaboración de marcos que incluyen las condiciones laborales como centro de las intervenciones, el análisis crítico de las racionalidades de gobierno presentes en el mundo laboral y la promoción de la crítica en entornos académicos y profesionales

Los marcos de condición laboral alternativos funcionan de forma contrahegemónica en la medida que reconocen la importancia de considerar el contexto en su totalidad, incluyendo aspectos como las condiciones de trabajo, las relaciones laborales, las políticas organizacionales y las estructuras de poder. Al centrar las intervenciones en las condiciones laborales, se busca comprender cómo estas influyen en la experiencia de los trabajadores, en la configuración de la subjetividad y en las dinámicas organizacionales. Esto implica una visión multidimensional de las prácticas laborales, las inequidades estructurales, las presiones del mercado laboral y otros factores que impactan en la salud mental, el bienestar y el desempeño de los trabajadores (Pulido, 2009; Parker, 2010).

Al disponer de un cerco alternativo, el ejercicio disciplinar contrahegemónico se aleja de la trivialización de los problemas laborales al promover en el proceso un enfoque más holístico y contextualizado en el reconocimiento de la complejidad, las dinámicas laborales y el cuestionamiento de las narrativas individualistas o patologizantes. Esto permite

abordar las causas subyacentes de los problemas laborales y promover intervenciones que consideren el contexto social, económico y político en el que se desarrollan.

El análisis crítico de la racionalidad de gobierno refiere la evaluación profunda y reflexiva de las lógicas de poder, control y regulación que operan en los contextos laborales. Este enfoque busca desentrañar las estructuras de poder, las políticas organizacionales y las dinámicas de gobierno que influyen en la vida laboral de las personas (Pulido, 2009; Parker, 2010).

Este ejercicio se torna contrahegemónico cuando se identifica y cuestiona cómo se ejerce el poder, quiénes se benefician de ciertas políticas o prácticas laborales, y cómo se perpetúan las desigualdades y las injusticias en el ámbito del trabajo. El examen profundo de las normas, los discursos y las prácticas que regulan el comportamiento de los trabajadores, así como de las estructuras de autoridad y control que moldean las relaciones laborales, se vuelve la unidad de análisis.

El análisis crítico de la racionalidad de gobierno también trasciende como operación alternativa cuando desvela las ideologías y los intereses que subyacen a las decisiones y acciones de los actores involucrados en el gobierno del trabajo, ya sean empleadores, instituciones gubernamentales, sindicatos u otras entidades. El ejercicio de comprender cómo se construyen y legitiman ciertas formas de organización laboral, cómo se justifican las condiciones laborales precarias o injustas, y cómo se promueven determinadas visiones del trabajo y la productividad configuran una mirada disciplinar alternativa.

La promoción de la crítica en entornos académicos y profesionales remite al fomento y el apoyo a la reflexión, el cuestionamiento y la evaluación crítica de las prácticas, teorías y enfoques dominantes en el ámbito de la psicología del trabajo. Esta promoción trasciende la contrahegemonía al estimular un pensamiento crítico y transformador que cuestione las narrativas establecidas, los paradigmas dominantes y las estructuras de poder presentes en la disciplina.

Al promover la crítica en esos entornos se abren espacios de debate, diálogo y reflexión donde es posible la discusión y el cuestionamiento de las suposiciones subyacentes, los sesgos implícitos y las limitaciones de las teorías y prácticas existentes en el ámbito aquí revisado. Esta promoción de la crítica implica el apoyo a la diversidad de enfoques, la pluralidad de voces y la inclusión de perspectivas alternativas en la discusión académica y profesional. Con esta operación se pretende, entonces, ampliar el espectro de análisis y enriquecer el debate con miradas críticas y disidentes que puedan aportar nuevas ideas, enfoques innovadores y soluciones creativas a los desafíos del mundo laboral.

DISCUSIÓN

Este artículo consideró las fuentes documentales adscritas a la asignatura de estudios dirigidos del programa doctoral de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana como material aproximativo para el establecimiento de una base disciplinar sobre la relación entre el trabajo y la subjetividad.

Los manuscritos revisados sitúan dos vertientes psicológicas: la hegemónica, que sigue (a la luz del autor) su marcha predeterminada bajo la reproducción de operaciones sin mayores vicisitudes. Esta forma de hacer psicología continúa colonizando la formación en los ámbitos laborales bajo el aura de la modernización. Por otro lado, se encuentra la visión crítica que ofrece operaciones contrahegemónicas con el propósito de comprender con mayor profundidad la relación psicología-trabajo.

Las consecuencias inmediatas de la racionalidad hegemónica descrita remiten a la reproducción del trabajo por su valor de uso en el mercado; la prescripción de identidades laborales nocivas, como la del trabajador-emprendedor; la instrumentalización de las relaciones sociales; la creación y la retransmisión de aprendizajes asociados a la individualización, y el detrimento de la calidad de vida (Dávila, 1998; Rose, 1999, 2022; Pulido, 2009; Zangaro, 2011).

Como contracara, aparece la visión contrahegemónica, la cual propone un enfoque que desafía las narrativas dominantes al poner el énfasis en las condiciones laborales como eje de intervención, el análisis crítico de las racionalidades de gobierno y la promoción de la crítica en el entorno profesional. En este abordaje se prioriza una comprensión holística y contextualizada del mundo laboral, que integra aspectos como las relaciones laborales, las estructuras de poder y las políticas organizacionales. El enfoque contrahegemónico busca superar la trivialización de los problemas laborales y avanzar hacia intervenciones que reconozcan las complejidades sociales, económicas y políticas que los determinan (Pulido, 2009; Parker, 2010).

Dentro de los pilares de la perspectiva contrahegemónica destacan los marcos de condición laboral alternativos. Estos incorporan la totalidad del contexto laboral permitiendo analizar cómo las condiciones de trabajo influyen en la subjetividad, la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Este análisis se opone a las interpretaciones reduccionistas e individualistas al considerar las inequidades estructurales, las presiones del mercado y otros factores que afectan las dinámicas organizacionales. Al cuestionar estas narrativas, se fomenta un abordaje crítico de las causas subyacentes de los problemas sociales y se promueven soluciones que trascienden las intervenciones superficiales.

El análisis crítico de las relaciones de gobierno se presenta como otra operación contrahegemónica que desentraña las estructuras de poder, las políticas organizacionales y las dinámicas de control que moldean las relaciones laborales. Este acercamiento permite identificar los intereses e ideologías que sustentan las decisiones y prácticas en el mundo del trabajo. Bajo esta operación se cuestiona cómo se legitiman las desigualdades y se proporcionan herramientas para repensar las formas de organización laboral y las condiciones de trabajo desde una perspectiva ética y transformadora.

Por lo expuesto, la promoción de la crítica en el entorno profesional se torna un componente indispensable. Su ejercicio fomenta la reflexión sistemática sobre las teorías y prácticas predominantes en la psicología y el trabajo al ampliar el espectro de análisis e

incorporar los discursos que entretejen la visión alternativa (Dávila, 1998; Rose, 1999, 2022; Pulido, 2009; Parker, 2010; Zangaro, 2011; Suárez y Pascual, 2012; Pulido y Mejía, 2018). Al abrir espacios de diálogo y debate se enriquece el discurso profesional y se favorecen enfoques innovadores que contribuyen a transformar las narrativas dominantes abordando los desafíos del trabajo desde una mirada más incluyente.

Según lo analizado, y a pesar de que en la actualidad se promueva la exclusión de esta literatura y operaciones contrahegemónicas, se considera aquí que es necesario fortalecerlas. Para ello resulta vital retomar la resistencia como práctica de subjetivación sostenida, proceso que debería ser reconocido por los psicólogos contrahegemónicos bajo los límites de la colectivización. Posicionarse colectivamente permitiría asumir la vulnerabilidad como una condición que obliga a abandonar la competencia y a enmarcar las relaciones de cuidado como el ejercicio preponderante del entorno laboral.

El camino por transitar para comprender el trabajo y la subjetividad aún es amplio, sin embargo, en la intención diaria del acompañamiento sensible entre trabajadores y profesionales de la disciplina está la clave de la evolución. Si bien la reconstrucción aquí formulada es un fragmento parcial, se espera que despierte en los vinculados a la psicología el interés en profundizar este campo-tema de modo que la reconstrucción del correlato histórico y el contemporáneo asociada a las intervenciones psicológicas en el trabajo permitan reflexionar sobre las implicancias de estas y promover la formulación de operaciones contrahegemónicas resistentes a la racionalidad neoliberal del escenario laboral.

REFERENCIAS

- Aguirre, E. (2024). El análisis del trabajo en psicología. *Interdisciplinaria*, 41(1), 1-37. <https://doi.org/10.16888/interd.2024.41.1.17>
- Ardila, R. (2018). *Psychology in Latin America: Current status, challenges and perspectives*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-93569-0>
- Barbosa Chacón, J. W., Barbosa Herrera, J. C. y Rodríguez Villabona, M. (2013). Revisión y análisis documental para estado del arte: Una propuesta metodológica desde el contexto de la sistematización de experiencias educativas. *Investigación Bibliotecológica*, 27(61), 83-105. [https://doi.org/10.1016/S0187-358X\(13\)72555-3](https://doi.org/10.1016/S0187-358X(13)72555-3)
- Blanch, J. (2021). El nuevo espacio-tiempo de trabajo, un desafío para la calidad de vida laboral. *Praxis Psy*, 22(35), 65-78. <https://doi.org/10.32995/praxispsy.v22i35.159>
- Brennan, J. (1999). *Historia y sistemas de la psicología*. Pearson educación.
- Brunner, J. (2001). Modernidad: Centro y periferia: Claves de lectura. *Estudios Públicos*, 83, 241-263. <https://www.estudiospublicos.cl/index.php/cep/article/view/830/1510>
- Caro-Gutiérrez, M., Rodríguez, A., Calero, C., Fernández-Medina, E. y Pialtini, M. (2005). Análisis y revisión de la literatura en el contexto de proyectos de fin de carrera: Una propuesta. *Sociedad Chilena de Ciencia de la Computación*, 6(1), 1-9. https://tic.uis.edu.co/users/ipred/repositorio/Empresarial/EstadoArteFormacionEmprendimiento/revision_sistematica_de_la_literatura.pdf
- Castañeda, D. (2004). Estado del arte en aprendizaje organizacional a partir de las investigaciones realizadas en facultades de psicología, ingeniería industrial y administración de empresas en Bogotá, entre los años 1992 y 2002. *Acta Colombiana de Psicología*, 0(11), 23-33. <https://www.redalyc.org/pdf/798/79801103.pdf>
- Crespo, E. y Serrano, A. (2011). Regulación del trabajo y el gobierno de la subjetividad: La psicologización política del trabajo. En A. Ovejeros y J. Ramos (Coords.), *Psicología social crítica* (pp. 246-263). Biblioteca Nueva.
- Dazinger, K. (1979). The social origins of modern psychology. En A. R. Buss (Ed.), *Psychology in social context: Issues and debates*. Irvington.
- Dávila, C. (1998). La organización y las relaciones humanas. En C. Dávila (Ed.), *Teorías organizacionales y administración*. McGraw Hill.
- Díaz-Bambula, F. (2023). Un viaje por la psicología de las organizaciones y el trabajo. *RELET, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 27(43), 211-215 <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/510/357>

Fardella-Cisternas, C. et al. (2017). La transformación de la universidad y los dispositivos de cuantificación. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 34, 435-448. <https://doi.org/10.1590/1982-02752017000300011>

Fernández, M. (2008). El proceso investigativo en el estado del arte de la Maestría en Educación de la Universidad Santo Tomás. *Magistro*, 2(3), 107-112.

Goodwin, C. (2009). *Annotated readings in the history of modern psychology*. John Wiley & Sons.

Gómez-Vargas, M., Galeano Higueta, C. y Jaramillo Muñoz, D. A. (2015). El estado del arte: Una metodología de investigación. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2), 423-442. <https://www.redalyc.org/pdf/4978/497856275012.pdf>

Gutiérrez, E. (2007). Cultura, organizaciones e intervención. *Universitas Psychologica*, 6(1), 115-129. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/99>

Henriques, J., Hollway, W., Urwin, C., Venn, C., y Walkerdine, V. (2003). *Changing the subject: Psychology, social regulation and subjectivity*. Methuen.

Hollway, W. (1991). *The sentimental worker*. En W. Hollway (Ed.), *Work psychology and organizational behaviour: Managing the individual at work*. Sage.

Hoyos, C. (2000). *Un modelo para la investigación documental: Guía teórico-práctica sobre construcción de estados del arte con importantes reflexiones sobre la investigación*. Señal Editora.

Jaramillo, V. (2013). Creando subjetividades laborales: Implicaciones del discurso psicológico en el mundo del trabajo y las organizaciones. *Psicología y Sociedad*, 25(1), 185-192. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822013000100020>

Katzell, R. y Austin, J. (1992). From then to now: The development of industrial-organizational psychology in the United States. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 803-835. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.803>

Lopera, O. y Adarve, L. (2008). ¿Hay otras maneras de leer la ciencia? *Estudios de Derecho*, 66(146), 147-164. <https://doi.org/10.17533/udea.esde.2401>

López-López, W., Ossa, J. C., Cudina, J. N., Aguilar-Bustamante, M. C., Torres, M., Acevedo-Triana, C. y Salas, G. (2022). Análisis de la producción y redes de colaboración en los programas de doctorado en psicología en Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 151-182. <https://doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.11>

Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. The Macmillan Co.

Mayo, E. (1945). *The social problems of an industrial civilization*. Harvard University Press.

Parker, I. (2010). La psicología y el trabajo: Observación y regulación de la actividad alienada. En I. Parker (Ed.), *La psicología como ideología contra la psicología*. Catarata.

- Pizarro, J. y Barrera, A. (2024). Hombres que sufren por su trabajo: Un estudio cualitativo con trabajadores mineros del cobre y portuarios chilenos. *Psicoperspectivas, Individuo y Sociedad*, 22(2), 1-14. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol23-issue2-fulltext-3199>
- Porras, N. y Parra, L. (2019). Reflexiones sobre la producción de las subjetividades laborales en los discursos de la psicología del trabajo. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 22(3), 2829-2831. <https://revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/70943>
- Pulido, C. (2007). Producing modern workers: Psychological knowledge and the world of work in the south. *Universitas Psychologica*, 6(1), 27-38.
- Pulido, C. (2009). Examinando las operaciones de la psicología en su relación con el trabajo. En M. A. Aguilar y E. Rentería (Eds.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 77-98). Universidad Santo Tomás.
- Pulido, C. y Mejía, M. (2018). Explorando la construcción de la subjetividad laboral: Del ejecutor de oficios al trabajador psicologizado. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 10(1), 237-264. <https://doi.org/10.17533/udea.rp.v10n1a10>
- Ravelo-Contreras, E. L., Barboza-Palomino, M., Mejía, S., Millán, J. D. y Salas, G. (2020). La producción científica de la revista *Acta Colombiana de Psicología*: Análisis descriptivo y bibliométrico del período 2015-2019. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(2), 188-204.
- Rentería-Pérez, E., García-Sánchez, E., Malvezzi, S. y Botero-Sarassa, J. (2022). *Empleabilidad profesional: Inserción y movilidad en mercados de trabajo de egresados(as) de la Universidad del Valle*. Universidad del Valle. <https://doi.org/10.25100/peu.634>
- Romero, M. (2019). Condiciones de trabajo y configuración del sentido de la profesión académica en profesores universitarios colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(2), 267-291. <https://doi.org/10.14718/ACP.2019.22.2.13>
- Rose, N. (1999). *Governing the soul: The shaping of the private self*. Free Association Books.
- Rose, N. (2019). La psicología como ciencia social. En Rose, N. (Ed). *La invención del sí mismo: Poder, ética y subjetivación*. Pólvora.
- Salamanca-Camargo, Y. y Gamboa, D. (2022). Estudio bibliométrico de artículos publicados en revistas científicas sobre psicología de la salud en Colombia (2010-2020). *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 14(1), 1-19. <https://doi.org/10.17533/udea.rp.e344103>
- Sistema Nacional de Información para la Educación Superior (2024). Consulta de Programas. <https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/programas>
- Sisto, V. y Fardella, C. (2021). Estudiar las transformaciones contemporáneas del trabajo desde una perspectiva psicosocial. *Quaderns de Psicologia*, 23(2), 1-10. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1871>

Suárez, E. y Pascual, A. (2012). La psicologización del trabajo: La desregulación del trabajo y el gobierno de las voluntades. *Teoría y Crítica de la Psicología*, 2, 33-48. <https://www.teocripsi.com/ojs/index.php/TCP/article/view/82/68>

Subero, D. (2020). Funds of identity and subjectivity: Finding new paths and alternatives for a productive dialogue. *Studies in Psychology*, 41(1), 74-94. <https://doi.org/10.1080/02109395.2019.1710799>

Thorndike, E. (1907). *The elements of psychology*. Seiler.

Vázquez-Miraz, P. (2021). La indexación de las revistas de psicología de Colombia en las bases de datos científicas españolas: Un estudio exploratorio. *Universitas Psychologica*, 20, 1-13. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy20.irpc>

Wallerstein, I. (2006). La construcción histórica de las ciencias sociales desde el siglo XVII hasta 1945. En Wallerstein, I. (Ed.). *Abrir las ciencias sociales*. (pp. 3-36). Siglo XXI

Wetherell, M. (2007). A step too far: Discursive psychology, linguistic ethnography, and questions of identity. *Journal of Sociolinguistics*, 11(5), 661-681. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9841.2007.00345.x>

Zangaro, M. (2011). Subjetividad y trabajo: El management como dispositivo de gobierno. *Trabajo y Sociedad*, 16, 163-177. <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334688010.pdf>