

PANORAMA Y EXPERIENCIA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO

La experiencia de la Red Iberoamericana de Psicología
Organizacional y del Trabajo - RIPOT en Iberoamérica

Compiladores

Erico Rentería Pérez

Andrea Carolina Cujar

Jimena Botero Sarassa



Programa Editorial

PANORAMA Y EXPERIENCIA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO

**LA EXPERIENCIA DE LA RED IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO - RIPOT EN IBEROAMÉRICA**



Colección Psicología

Psicología Organizacional y del Trabajo

Rentería Pérez, Erico

Panorama y experiencia de psicología organizacional y del trabajo: una experiencia de la red Iberoamericana de psicología organizacional y del trabajo-Ripot en Iberoamérica / Erico Rentería Pérez; compilación Jimena Botero Sarassa, Andrea Carolina Cujar.-- Cali: Programa Editorial Universidad del Valle, 2017.

380 páginas ; 24 cm.-- (Colección psicología)

Incluye índice de contenido

1. Psicología industrial- América Latina 2. Psicología organizacional -

América Latina 3. Comportamiento Organizacional - América Latina

4. Cultura corporativa - América Latina I. Botero Sarassa, Jimena, compiladora II. Cujar, Andrea Carolina, compiladora III. Tít. IV. Serie.

158.7 cd 21 ed.

A1587534

CEP-Banco de la República-Biblioteca Luis Ángel Arango

Universidad del Valle

Programa Editorial

Título: Panorama y experiencia de Psicología Organizacional y del Trabajo. La experiencia de la Red Iberoamericana de Psicología Organizacional y del Trabajo - RIPOT en Iberoamérica

Compilador: Erico Rentería Pérez, Andrea Carolina Cujar, Jimena Botero Sarassa

ISBN-PDF: 978-958-765-563-6

DOI: 10.25100/peu.489

Colección: Psicología Organizacional y del Trabajo

Primera edición

Rector de la Universidad del Valle: Édgar Varela Barrios

Vicerrector de Investigaciones: Jaime R. Cantera Kintz

Director del Programa Editorial: Francisco Ramírez Potes

© Universidad del Valle

© Erico Rentería Pérez, Andrea Carolina Cujar, Jimena Botero Sarassa

Diagramación: Diana Lizeth Velasco

Foto de carátula: Andrea Carolina Cujar Kisdton

Este libro, o parte de él, no puede ser reproducido por ningún medio sin autorización escrita de la Universidad del Valle.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión del autor y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad del Valle, ni genera responsabilidad frente a terceros. El autor es el responsable del respeto a los derechos de autor y del material contenido en la publicación, razón por la cual la Universidad no puede asumir ninguna responsabilidad en caso de omisiones o errores.

Cali, Colombia, noviembre de 2017

PANORAMA Y EXPERIENCIA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO

**LA EXPERIENCIA DE LA RED IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO - RIPOT EN IBEROAMÉRICA**

COMPILADORES

ERICO RENTERÍA PÉREZ

ANDREA CAROLINA CUJAR

JIMENA BOTERO SARASSA



Colección Psicología

Psicología Organizacional y del Trabajo

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	9
------------------------	---

PRIMERA PARTE

LA RIPOT COMO ESPACIO DE REFERENCIA DISCIPLINAR Y PROFESIONAL EN AMÉRICA LATINA.	13
---	----

V CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO (SANTIAGO DE CALI, COLOMBIA, 18, 19 Y 20 DE OCTUBRE 2017)	17
--	----

MIRADAS, PROVOCACIONES Y CONCEPCIONES DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO EN COLOMBIA, EN EL CONTEXTO DE LA ASOCIACIÓN DE FACULTADES DE PSICOLOGÍA (ASCOFAPSI).	21
---	----

SEGUNDA PARTE

COEXISTENCIA DE REALIDADES Y PARADOJAS EN VERSIONES Y ACCIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES.	23
--	----

TERCERA PARTE

IV CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO (SANTIAGO DE CHILE, 3 A 5 DE SEPTIEMBRE 2015)	103
---	-----

CUARTA PARTE

SALUD DE LOS TRABAJADORES Y SALUD EN EL TRABAJO.	107
--	-----

QUINTA PARTE

III CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO (ROSARIO, ARGENTINA, 15 AL 17 DE AGOSTO 2013)	265
--	-----

SEXTA PARTE

FRAGMENTACIÓN Y DESLABORALIZACIÓN EN EL TRABAJO	271
---	-----

SÉPTIMA PARTE

II CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO	293
---	-----

OCTAVA PARTE

INNOVACIONES EN LA FORMACIÓN Y EN EL EJERCICIO PROFESIONAL . .	299
--	-----

NOVENA PARTE

I CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO	321
---	-----

DÉCIMA PARTE

INTERFACES FORMACIÓN UNIVERSIDAD – APLICACIONES O EJERCICIOS PROFESIONALES DESDE LA POT	325
--	-----

DÉCIMO PRIMERA PARTE

EL INICIO DE LA RED IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO: LA DECLARACIÓN DE MONTEVIDEO .	371
--	-----

DÉCIMO SEGUNDA PARTE

ORGANIZACIONES, TRABAJO Y USO DE TICs – IMPLICACIONES Y PERSPECTIVAS	379
---	-----

PRESENTACIÓN

Ponemos en manos de la comunidad académica y profesional Iberoamericana de la Psicología Organizacional y del Trabajo, una versión amplia sobre el campo derivada del trabajo y de la experiencia de la Red Iberoamericana de Psicología Organizacional y del Trabajo-RIPOT. El presente libro es un esfuerzo de visibilización de los trabajos adelantados por profesionales y académicos en temas, áreas y abordajes que representan la diversidad y paradójicamente la “universalidad” de encuentros, desencuentros, aciertos y desaciertos de configuran un campo disciplinar y profesional cuya historia en América Latina en particular es de alrededor de un siglo.

Hemos intentado mapear la historia reciente de la RIPOT representada en las cinco versiones de sus encuentros en la forma de congresos, y simultáneamente presentar el acto fundante y una breve reseña de una red que crece, se consolida y presenta desarrollos importantes para pensar y actuar el campo de la POT en América Latina con un apoyo importante de lo que conocemos de forma ampliada como Iberoamérica.

El libro está organizado de tal forma que en la primera parte el lector encontrará una breve historia de la RIPOT acompañada de una reseña del congreso que representa el encuentro actual en el 2017 llevado a cabo en la Universidad del Valle-Colombia, lo que es complementado por la presentación de otra forma organizativa relevante para el campo en el contexto colombiano como lo es el Nodo POT de red de investigadores en Psicología de la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología-ASCOFAPSI-Colombia. Este panorama se completa con textos sobre la importancia y papel de las anteriores versiones del CIAPOT en Uruguay,

Brasil, Argentina y Chile desde su inicio en el 2009 hasta el más reciente en Colombia en el 2017. Consideramos importante incluir para ilustración de los lectores el documento fundante de la RIPOT, en el cual además de exponer motivos e intereses para su conformación, se presentan pautas, lineamientos y proyecciones de las cuales del V CIAPOT, sus productos, y los de los anteriores CIAPOT son un reflejo importante del trabajo de una historia recientemente consolidada.

Las otras partes del libro se organizan alrededor de los seis ejes temáticos que sirvieron como referente para el debate y la presentación de más de 200 trabajos cuya evaluación previa fue realizada por un equipo de aproximadamente 40 profesionales y académicos del más alto nivel de 11 países Iberoamericanos asegurando no solo la calidad del encuentro y los debates, sino de los propios trabajos aquí consignados.

Los compiladores del libro hacen expreso su agradecimiento, en conjunto con la RIPOT, el Nodo POT en ASCOFAPSI, y el Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle-Colombia, al Programa Editorial de la Universidad del Valle-Colombia por el apoyo a esta forma de divulgación panorámica de un campo en el cual la propia institución ha hecho aportes importantes y reconocen la necesidad de trabajos en red como el que aquí presentamos.

Erico Rentería Pérez
Andrea Carolina Cujar Kidston
Jimena Botero Sarassa
Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo
Instituto de Psicología - Universidad del Valle
Colombia

PRIMERA PARTE

LA RIPOT COMO ESPACIO DE REFERENCIA DISCIPLINAR Y PROFESIONAL EN AMÉRICA LATINA

*María Elisa Ansoleaga**

La quinta versión del Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo es un hito relevante en la trayectoria de la RIPOT y un momento ideal para reflexionar sobre la Red. Esa breve reflexión estará guiada por tres aspectos que me parecen fundamentales: hacer memoria, evaluar el presente e imaginar las proyecciones de nuestra Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo.

Resulta imposible pensar el futuro de la RIPOT sin hacer mérito a la historia. Hacer mérito a la historia supone necesariamente retomar algunos de los elementos claves en el surgimiento y posterior desarrollo de la Red, recordar las aspiraciones que tuvimos en sus inicios, las que fueron plasmadas en la declaración de Montevideo¹. Hacer mérito a la historia supone también constatar cómo ha cambiado el mundo y nuestras propias condiciones de trabajo –en el ámbito universitario y/o profesional– en la última década y, por último, reconocer cómo ha sido el desarrollo de la POT en la región.

Sin exagerar, en los últimos 15 años, salvo un par de honrosas excepciones, el panorama del que hacer universitario ha cambiado radicalmente en nuestra región. La formación de pre y postgrado, la investigación y la

* Universidad Diego Portales, Chile. Coordinadora, Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo-RIPOT

¹ Ver décimo primera parte del libro.

extensión universitaria –tres ámbitos centrales del quehacer universitario–, han sido objeto de fuertes transformaciones impactando, para bien y para mal, pero directamente el trabajo académico, fenómeno que ha sido descrito notablemente tanto por Vicente Sisto (Chile) como por Josep Blanch (España) como Capitalismo Universitario. Como en otros asuntos del desarrollo de los países de nuestra América Latina, había que ponerse a punto, subirse al carro de los estándares internacionales, realizar investigación de excelencia, obtener el financiamiento en concursos competitivos, publicar en revistas indexadas, realizar docencia de calidad, y formar a los profesionales del mundo de la intervención en medio de una vorágine de cambios económicos, políticos y sociales, en casi la totalidad de países de nuestra región. Esto que hoy parece evidente y consustancial a los estándares del trabajo académico, no lo era hace 15 o 20 años atrás.

De otra parte, hace 15 o 20 años no habíamos alcanzado un desarrollo sustantivo de la POT en la región (para ser justos dejaremos entre paréntesis el caso de Brasil) ni tampoco habíamos entrado a las lides internacionales. No teníamos un acumulado de lo que se podría llamar “producción propia latinoamericana”, ni tampoco estábamos tan vinculados con aquellos países que avanzaban a pasos agigantados en el campo. El cambio en los estándares universitarios y la tecnología jugaron sin duda un papel fundamental en ello.

En parte, este contexto histórico explica, en mi opinión, el gran éxito de las Jornadas de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo organizadas desde el año 2000 por la Facultad de Psicología de la Universidad de la Republica-UDELAR cada año en Montevideo. Quienes nos iniciábamos en el campo y aquellos que llevaban años trabajando en él, compartíamos el anhelo de aproximarnos a la construcción de lo que podría llegar a constituirse como la producción latinoamericana en el campo de la POT, una mirada propia, actualizada y particular sobre el devenir del trabajo y las organizaciones en América Latina y los aportes que la disciplina psicológica podía hacer en ello. Estas jornadas apostaron por el encuentro multidisciplinar para pensar el trabajo y las organizaciones, valoraron e hicieron esfuerzos decididos por lograr la participación de investigadores de países vecinos. Compartíamos entonces cierta desazón respecto a los modelos de sociedad que estábamos construyendo y del importante *lugar que tenía el trabajo como protagonista* en esos procesos. Es en ese contexto histórico-universitario que se gestó la idea y el entusiasmo para que fuera posible la creación de la Red Iberoamericana de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Es por ello que la RIPOT existe y agradece el esfuerzo y generosidad con que la Facultad de Psicología de la Universidad

de la República del Uruguay, por aquel entonces bajo el decanato de Luis Leopold, ideó y apoyó esta iniciativa.

Al entusiasmo inicial de crear una red de colaboración académica en Iberoamérica en la cual convergieran múltiples acciones, le siguió el realismo y ajuste de expectativas sobre lo que era posible o no esperar y llevar adelante. Enfrentamos dificultades en diversos ámbitos: problemas del financiamiento de la investigación en países de la región, la falta de una institucionalidad internacionalmente reconocida, lo apretado de los tiempos y agendas personales, y por qué no decirlo, la permanente tensión entre las almas de la RIPOT, la profesional y la académica, la crítica y la tradicional, los que estudian el trabajo y los que analizan las organizaciones, etc. Esta última tensión se abordó en la declaración de Montevideo al señalar que: “es impensable concebir al trabajo sin sus organizaciones y, correlativamente, no puede concebirse una organización que no sea organización de trabajo. A lo largo del siglo pasado han primado, y siguen vigentes, concepciones teóricas y metodológicas para las cuales el estudio del trabajo (CYMAT, salud mental ocupacional, psicopatología, procesos de la sindicalización, entre otros) constituye un terreno disociado del estudio de las organizaciones (diseño organizacional, *management*, gobierno, estrategia, entre otros).” (Declaración de Montevideo).

Suscribimos entonces que “esta disociación [entre trabajo y organizaciones] es inconsistente desde el punto de vista teórico e infértil desde el punto de vista heurístico, en cuanto el trabajo y las organizaciones exigen abordajes que integren de modo consistente ambos niveles categoriales” (Declaración de Montevideo).

Al poco andar de este entusiasmo fundacional que nos hizo imaginar un sinfín de modos de colaboración y participación académica triunfó el realismo y asumimos que la RIPOT existía primordialmente a través de sus congresos. Lo cual –debo decir a nombre de todos quienes hemos organizado alguna versión–, ya es una tarea titánica. Los congresos cumplen al menos con tres valiosos objetivos de nuestra RIPOT: actualizar y difundir el saber del campo; permitir el encuentro de los miembros de la Red y por cierto, promover el diálogo entre lo disciplinar y lo profesional tal como lleva por nombre esta versión del congreso.

En perspectiva histórica, es importante consignar que el nivel de desarrollo alcanzado por la POT en lo relativo a la producción académica (investigación y publicaciones) y al nivel de formación de los docentes (investigadores con doctorado) no fue ajeno al devenir universitario en la región. Si se compara su trayectoria con otros campos de actuación de la psicología, la POT no destaca ni destiñe, a la luz del desarrollo de la psicología en la región. Sin embargo, hoy es posible afirmar que la POT exhibe unos estándares de

calidad impensados una o dos décadas atrás. Nosotros, como RIPOT creemos ser no sólo espectadores sino agentes relevantes de estos avances.

A ocho años de la Declaración de Montevideo, acto fundacional de la creación de nuestra Red, no sólo hemos sido capaces de sostener cinco versiones de nuestro Congreso, sino que cada uno de ellos ha sido exitoso. Asimismo, el encuentro en estas instancias ha permitido ampliar las formas de participación y estamos en proceso de sistematizar las diversas formas de colaboración que han surgido al alero de la RIPOT pero que no hemos sido capaces de visibilizar. Asimismo, hemos logrado expandir nuestra presencia en nuevos países de la región y una versión en Colombia, no habría sido imaginable hace cuatro años atrás.

El horizonte trazado en Montevideo permanece vigente y la invitación es a retomar el rumbo de las aspiraciones y compromisos que establecimos en dicha declaración. En esta quinta versión podemos decir que la RIPOT demuestra su sustentabilidad y estabilidad. Vaya nuestro agradecimiento para todos los miembros que han hecho posible esta y las versiones anteriores, especialmente, nuestro agradecimiento a los miembros de la Red que han concurrido con sus trabajos de investigación o intervención y elegido este escenario para su difusión.

Estas memorias y panorama reúnen trabajos en temáticas que han sido objeto de preocupación histórica de nuestra Red y que constituyen algo así como un sello, entre ellas: la *Salud de los trabajadores y Salud en el Trabajo*; la *Coexistencia de realidades y paradojas en el mundo del trabajo y de las organizaciones*; y la *Formación en el campo de la POT*. También presenta temas emergentes y de suma relevancia tales como el rol y uso de TICs en la formación, y en la intervención en el trabajo y las organizaciones.

Permítanme finalizar con parte de la Declaración de Montevideo que, en mi opinión, describe de modo excepcional nuestro marco ético-político y es en este espíritu que se inscribe la producción al alero de nuestra RIPOT:

Por ello reafirmamos que el campo de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo es necesariamente un ámbito de encuentro epistemológico, de producción original de conocimientos científicos y herramientas de intervención. Se trata de una producción enraizada en la perspectiva de los procesos de producción de subjetividad, incluyendo en éstos su dimensión psicosocial, institucional e histórica. Esto implica una actitud antidogmática y antihegemónica, abierta a los nuevos descubrimientos teóricos y técnicos a que nos enfrentan los fenómenos de producción de subjetividad, con capacidad colectiva e individual para desarrollar el necesario análisis de la implicación que nos permita articular compromiso y respeto por la autonomía de todas y de todos (Declaración de Montevideo, 2009).

**V CONGRESO IBEROAMERICANO DE PSICOLOGÍA
DE LAS ORGANIZACIONES Y EL TRABAJO
(SANTIAGO DE CALI, COLOMBIA, 18, 19 Y 20 DE OCTUBRE 2017)**

**ENTRE LO DISCIPLINAR Y LO PROFESIONAL:
ACIERTOS Y DESACIERTOS DE LA POT**

*Erico Rentería Pérez**

Desde su etimología derivada del Latín *congressus* que significa en su sentido más amplio ‘reunión’ (RAE, 2017), y en sus acepciones más relevantes para el caso, refiere periodicidad de encuentro de miembros de asociaciones o profesiones que se reúnen para debatir o deliberar sobre cuestiones o asuntos de interés común. Los CIAPOTS desde su inicio en 2009 en Uruguay representan justamente el encuentro de una red de académicos y profesionales alrededor del campo disciplinar y profesional de la Psicología Organizacional y del Trabajo.

El V Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo - V CIAPOT, cuyo lema fue “entre lo disciplinar y lo profesional: aciertos y desaciertos de la POT” representa de alguna manera y como ha sido el espíritu desde el inicio, un esfuerzo por visibilizar y dar voz a diversos enfoques, perspectivas y temáticas que configuran lo que Malvezzi (2016) denomina un multcampo en el cual convergen desarrollos de vertientes de orígenes geográficos, políticos, teóricos y escuelas de pensamiento igualmente diversos como por ejemplo el comportamiento Organizacional,

* Universidad del Valle, Colombia. erico.renteria@correounivalle.edu.co

la Psicología Industrial, la Psicología Organizacional clásica, la Psicología del Trabajo, la Psicología Social del Trabajo, Recursos Humanos y más recientemente la búsqueda y reconocimiento de un plural que implica y obliga el reconocimiento de Psicologías Organizacionales y de los Trabajos en contextos ya no solo de orden empresarial por el reconocimiento de otros tipos de organizaciones y relaciones de trabajo, sino por el hecho histórico y social de que el trabajo como uno de los organizadores sociales y personales de nuestra época se da igualmente en múltiples contextos, culturas y economías.

El origen de los CIAPOTS en la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, ilustra el interés de la comunidad POT por encontrarse, interactuar y debatir a partir de los ejes temáticos definidos en cada caso, y que para el V CIAPOT fueron: Coexistencia de realidades y paradojas en versiones y acciones en el mundo del trabajo y de las organizaciones; Salud de los trabajadores y salud en el trabajo; Fragmentación y deslaboralización en el trabajo; Innovaciones en la formación y en el ejercicio profesional; Interfaces formación Universidad –Aplicaciones o ejercicios profesionales desde la POT; y Organizaciones, trabajo y uso de TICs– Implicaciones y perspectivas. Dichos ejes temáticos, representaron la convergencia de participantes de 14 países incluyendo profesionales, académicos de todos los niveles, y estudiantes no solo provenientes de la Psicología, sino interesados o que trabajan en el campo utilizando los recursos teóricos y técnicos del mismo.

Geográficamente la decisión de la RIPOT y la aceptación de la Universidad del Valle como anfitrión internacional del V CIAPOT, son un esfuerzo por acercar y facilitar el encuentro y participación de más personas de otras latitudes Iberoamericanas, ya que el surgimiento y consolidación de este espacio se dio probablemente en la parte más sur de nuestro continente, siendo Colombia un país con una ubicación más central, y al igual que los demás países anfitriones, acogedor y dispuesto a facilitar el encuentro de la comunidad POT. La Universidad del Valle responsable por la organización y sede del congreso facilitó todos los recursos disponibles y a su alcance para asegurar el desarrollo del congreso, y en consonancia con la tradición –breve si se quiere– hizo uso del trabajo en red con los colegas de los otros países y colombianos que representando sus Universidades o Instituciones apoyaron los diversos comités, grupos de apoyo, de evaluación, etc. En este punto es importante reconocer el apoyo de la Universidad del Norte en el Caribe Colombiano, de la Universidad Católica de Colombia en el Distrito Capital, y de la Universidad Cooperativa de Colombia-Seccional Cali ubicada al igual que la Universidad del Valle en el Pacífico Colombiano.

El anterior panorama sumado a la participación nacional de todas las latitudes y departamentos, la internacional en los 14 países asistentes, y los más de 200 trabajos, muestra la consolidación del trabajo en red cuyos productos pueden ser encontrados en el presente libro y en otro ya tradicional de los CIAPOTS en el cual se incluyen textos derivados de los simposios. Esto se convierte en un aporte histórico no solo por mostrar el panorama del momento en la POT, sino por incrementar el acervo potencial de consulta sobre el campo tanto en la academia como en el ejercicio profesional.

Una manera de representar el campo disciplinar y profesionalmente en el V CIAPOT fue la escogencia de la conferencia inaugural *“Historia y perspectivas de la POT en América Latina”* y de la conferencia central *“Inseguridad laboral, psicosocial y vital: cómo manejar la incertidumbre sin quedar atrapados en el corto plazo”* a cargo de los doctores Jairo Eduardo Borges Andrade, Juan Pablo Toro y Erico Rentería en el primer caso, y Carlos María Alcover en el segundo caso provenientes de Brasil, Chile, Colombia, y España respectivamente.

Finalmente, es importante destacar el papel y liderazgo del Grupo de Investigación en Psicología Organizacional y del Trabajo del Instituto de Psicología de la Universidad del Valle tanto en Colombia como en su actividad y trabajo en red con los y las colegas de Iberoamérica. Es desde sus orígenes hace ya 20 años, y probablemente desde antes en los primordios del ejercicio académico orientado hacia la POT ya desde la década de los años 80, que ha venido apoyando y acompañando no solo la formación de pregrado, especialización, maestría, y doctorado en la línea POT en el país, sino también la organización de eventos y encuentros de la comunidad POT colombiana y en particular desde el nodo de Investigadores en POT de Colombia vinculado a la Asociación Colombiana de Facultades de Psicología –ASCOFAPSI–. Este V CIAPOT es entonces una creación y realización colectiva donde intentar hacer todos los reconocimientos necesarios sería imposible, máxime cuando el trabajo es justamente en la lógica de red que le dio origen.

REFERENCIAS

- MALVEZZI, Sigmar (2016). Psicología Organizacional y del Trabajo. De la Administración científica a la globalización: una historia de desafíos. En J. OREJUELA; V. ANDRADE; & M. VILLAMIZAR (2016) *Psicología de las organizaciones y del trabajo. Apuestas de Investigación II*. Cali, Editorial Bonaventuriana.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=AJgsh5x>. 17/09/2017. 17:00

**MIRADAS, PROVOCACIONES Y CONCEPCIONES DE LA PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO EN COLOMBIA,
EN EL CONTEXTO DE LA ASOCIACIÓN DE FACULTADES
DE PSICOLOGÍA (ASCOFAPSI)**

*Jean David Polo Vargas**

Desde las miradas más críticas a las más eclécticas, de las más cuantitativas a las más cualitativas y de las más cercanas al individuo, pasando a las que sólo ven una colectividad; la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT) ha tenido una historia de constantes construcciones en Colombia. Estas construcciones han llevado a que los participantes puedan expresar sus ideas, hasta cierto punto, con grados de libertad.

Han sido diversas las personas que han pasado y construido en este proceso, se identifica con cierto grado de influencia en las actuales y futuras generaciones –como sus escuelas– a profesores de la talla de:

- Camilo Pulido y Johana Burbano en la Universidad Javeriana de Bogotá.
- Erico Rentería e Ingrid Gómez en la Universidad del Valle –UNIVALLE–
- María Constanza Aguilar en la Universidad Santo Tomás (Bogotá).

Estos profesionales, han aportado desde sus diversas perspectivas de desarrollo a las construcciones sobre los problemas del país.

Hace más de 10 años, estos referentes –junto a un grupo de profesionales en psicología del país– han estado trabajando en un nodo enfocado en la

* Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia, coordinador del nodo en Psicología Organizacional y del Trabajo (POT) de ASCOFAPSI. pjean@uninorte.edu.co

POT donde el principal objetivo es afianzarla en Colombia. Dentro de las grandes fortalezas del nodo, se encuentra el contacto permanente entre los investigadores del país, lo cual ha fortalecido espacios de conocimiento alrededor de las diversas temáticas que se están trabajando alrededor del país.

De esta manera, se pretende hacer una mirada hacia lo que se ha venido trabajando estos últimos años en el nodo POT. En el año 2005, se resaltó la importancia del fortalecimiento de la investigación resaltando el impacto de la misma en la formación de pregrado y postgrado. Luego, 12 años después, se ha visto tal incremento en los programas de pregrado y postgrado a nivel nacional. Igualmente, en este mismo año también se pretendía el intercambio y la colaboración entre docentes a nivel de postgrados, lo cual se ha logrado por medio del fortalecimiento de la red.

En el 2006, con el fin de fortalecer el nodo, se identificaron al menos 7 principios orientadores para el trabajo de los grupos de investigación: visibilidad, focalización, asociación, prueba de existencia, contextualización, formación y comunicación. El planteamiento de estos principios, ha potencializado el crecimiento del nodo y su reconocimiento a nivel nacional.

En el año 2009, se generó un apoyo en el grupo a través de acciones colaborativas por parte de los integrantes para la publicación en la revista *Diversitas*. Igualmente, se potencializó la participación de los integrantes del nodo alrededor de 8 eventos.

En el año 2010 se empezó a investigar en diversos tópicos. Dentro de los principales se encuentran: Psicología Ocupacional y Conflicto Organizacional. En este mismo año se logró un 70% de cumplimiento en las actividades programadas por el Nodo.

Finalmente, en el 2016 se resaltó el trabajo en red y la construcción de convenios. Se establecieron los congresos que programados para este año. A lo largo de los años de Este nodo ha generado espacios donde se ha dado a conocer lo que se hace en cada grupo de investigación en el país.

SEGUNDA PARTE

**COEXISTENCIA DE REALIDADES Y PARADOJAS
EN VERSIONES Y ACCIONES EN EL MUNDO
DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES**

SIMPOSIO 1

TRAYECTORIAS DE INVESTIGACIÓN Y DESAFÍOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS EN EL CAMPO DE LA PSICOLOGÍA SOCIAL DEL TRABAJO Y LA PSICOLOGÍA CRÍTICA DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA (CHILE, COLOMBIA)

Coordinador

*Hernán Camilo Pulido Martínez**

En las últimas décadas en América Latina han aparecido una serie de alternativas conceptuales y metodológicas a la visión hegemónica propuesta por la psicología industrial-organizacional que históricamente ha prevalecido en la región. Estas relativamente nuevas perspectivas, fundamentalmente, están caracterizadas por introducir, de muy diversas formas, la categoría “trabajo” en sus análisis y reflexiones. Así, estas aproximaciones se apartan de la matriz neo-positivista y funcionalista de la psicología tradicional que privilegia los análisis estadísticos y las intervenciones técnicas pro-gerenciales, para ir hacia la constitución de conceptos y metodologías que permiten apropiarse de las múltiples realidades del trabajo que se presentan. En los cuerpos de conocimiento que están emergiendo, prevalecen las perspectivas inter y trans-disciplinarias, alrededor de fenómenos laborales contemporáneos como la flexibilización, la intensificación, la precarización, la fragmentación y la desindustrialización. Se busca comprender como ellos impactan la experiencia, la identidad y la subjetividad de los trabajadores. En este

* Pontificia Universidad Javeriana, Colombia, cpulido@javeriana.edu.co

simposio se presentan una serie de ponencias en las que se propone una serie de reflexiones sobre las maneras en las cuales se han hecho aportes para la construcción de un conocimiento alternativo, el cual establece unas relaciones distintas entre el conocimiento psicológico y el trabajo. A partir de los desplazamientos que se han hecho sobre el quehacer investigativo de investigadores particulares, las ponencias giran en torno a las articulaciones conceptuales y metodológicas que han hecho posible la construcción de un conocimiento crítico sobre el mundo del trabajo, así como las implicaciones éticas y políticas que están involucradas. Con miras a dejar de lado el ánimo pesimista que embarga el trabajo crítico, las ponencias se mueven en la tensión que se ha establecido entre las perspectivas que suponen el cambio en el trabajo como una cuestión derivada casi exclusivamente del cambio estructural global y, aquellas que visiones “interpretativistas” que devuelven las posibilidades de transformación social a los trabajadores. En estas condiciones las reflexiones de este simposio consideran preguntas referidas a las articulaciones entre el conocimiento psicológico, la intervención profesional y el activismo político en, sobre y desde el mundo del trabajo latinoamericano.

**APORTES Y LÍMITES DE LA PERSPECTIVA
DE LA SUBJETIVACIÓN AL ESTUDIO DE LAS SUBJETIVIDADES
LABORALES EN AMÉRICA LATINA**

*Antonio Stecher**

La ponencia discute la Subjetivación o Subjetificación como una particular perspectiva o estrategia analítica que busca interrogar críticamente los procesos a través de los cuales los agentes humanos son constituidos/ se constituyen en sujetos de un tipo determinado al interior de una particular configuración socio-histórica. Se señalan 4 características principales de esta perspectiva: (i) el carácter histórico, discursivo y situado de la subjetividad, (ii) el doble movimiento de asujamiento y subjetivación a la base de la producción de subjetividades, (iii) la centralidad de la subjetividad para entender las relaciones de poder, así como las formas de resistencia y subversión al mismo (iv) el carácter situado, práctico, técnico, local de los mecanismos de producción de subjetividad. Luego de este marco general, se discute la aplicación de esta perspectiva al campo del trabajo y al estudio de los sujetos laborales en la modernidad contemporánea en América Latina.

* Universidad Diego Portales, Chile, Antonio.stecher@udp.cl

A partir de un estudio de caso con trabajadores de la industria del Retail en Santiago de Chile se ejemplifica la puesta en operación de esta perspectiva analítica, discutiendo también algunas de sus limitaciones para la investigación empírica: (i) dificultad de incorporar una mirada biográfica y diacrónica de los actores laborales, (ii) dificultad de incorporar en el análisis de las subjetividades laborales otros mundos sociales, campos de relaciones y posiciones sociales en la estructura social (género, etnia, generación, familia) que están siempre en intersección con el campo de las relaciones sociales del trabajo, (iii) dificultad de ampliar la mirada de las subjetividad más allá del lente analítico gobierno-resistencia (iv) tendencia a invisibilizar la heterogeneidad del mundo del trabajo en América Latina y la heterogeneidad de racionalidades dentro inclusive dentro de una misma organización u empresa modernizada.

CONSTANTES Y GIROS EN LA TRAYECTORIA INVESTIGATIVA EN TORNO LA SUBJETIVIDAD EN EL TRABAJO

*Alvaro Soto Roy**

A partir de la revisión de las constantes y giros de la trayectoria de investigación del autor, se proponen algunos ejes conceptuales y metodológicos para la discusión sobre los focos de preocupación y las formas de acercamiento científico de la psicología social del trabajo en América Latina. El primer eje ha sido el esfuerzo por situar la investigación en el espacio de frontera entre las características de trabajo y la manera en que los propios trabajadores viven subjetivamente esa situación, en el marco de dinámicas múltiples y conflictivas (Alvesson, Ashcraft & Thomas, 2008; Tittoni & Nardi, 2011). La opción teórica ha sido centrarse en los procesos de construcción identitaria en el trabajo, que se ha traducido en el desarrollo conceptual de un modelo que pone en relación dos dinámicas complementarias: la narrativa y la interpelación. Las interpelaciones se dan en los planos discursivo, estructural y de interacciones locales, entre y dentro de los cuales pueden existir múltiples convergencias y divergencias (Soto, Stecher & Valenzuela, 2017). Las identidades laborales se entienden como producciones simbólicas articuladas narrativamente, centradas en la propia historia laboral, que expresan las modalidades específicas en que un/a trabajador/a interpreta y experimenta su contexto de trabajo dotando de continuidad, sentido y diferenciación su experiencia laboral, asignando

* Universidad Alberto Hurtado, Chile, asoto@uahurtado.cl

significado a la organización y definiéndose a sí mismo como un actor singular al interior de ese espacio social-laboral (Dubar, 1991; Soto, 2012; Stecher, 2012, 2013; Watson, 2008). La trayectoria de investigación ha llevado a proponer que la dinámica identitaria narrativa – interpelación se juega en torno a diferentes *posiciones* y *disposiciones* (requeridas y/o declaradas) del trabajador frente a las diferentes esferas de la actividad laboral: las instituciones, el empleo, su trayectoria, sus pares, etc. En su contexto laboral, los actores sociales del trabajo se ubican en determinados lugares de la trama socioestructural de relaciones (posiciones) y definen voluntades y estrategias (disposiciones) a fin de obtener reconocimiento y dar sentido a su experiencia de trabajo (Soto, 2015). Dubar, 1991, 1997; Sainsaulieu, 1977).

La trayectoria investigativa del autor también ha tenido como eje el intento por reflejar la heterogeneidad de situaciones de trabajo que se despliegan en América Latina, para lo que se ha propuesto la noción de escenarios del trabajo, o configuraciones laborales que pueden convivir dentro de un mismo espacio sociolaboral, y que dan cuenta de diversas formas de vínculo laboral ofrecidos a fin de asegurar diferentes tipos de aporte –o exigencia fundamental– por parte de los trabajadores. En esa misma línea, se identifica un desplazamiento desde el análisis de situaciones organizacionales específicas hacia la dinámicas de redes organizacionales complejas, que progresivamente reemplazan la lógica tradicional de grandes organizaciones que se encargan de procesos completos de trabajo, dando paso a la masificación de redes de trabajo flexibles y adaptables (Grimshaw, Marchington, Rubery & Willmott, 2005), basadas en la contractualización, la descentralización y la plurifuncionalidad (De la Garza, 2000; Veltz, 2000), en el marco de múltiples dinámicas de segmentación y precarización, que se traducen en la profunda heterogeneidad del trabajo contemporáneo (Muñiz 2009; Sehnbruch 2012).

Desde la perspectiva identitaria es posible problematizar aproximaciones más funcionalistas de la psicología del trabajo y las organizaciones actualmente vigentes, tales como aquella centrada en la experiencia de bienestar psicosocial en el trabajo o el compromiso organizacional. La primera puede ser analizada a la luz de las múltiples –y en ocasiones contradictorias– interpelaciones y atribuciones de sentido que reciben, producen y portan los trabajadores, y que dan lugar a un doble proceso transaccional. Por su parte, el fenómeno del compromiso organizacional puede discutirse a la luz de los intentos por re-modelar las identidades laborales a partir de la oferta simbólica de ciertos modelos identitarios que interpelan a los sujetos. La perspectiva identitaria permite comprender la fuerza de compromiso cuando confluyen interpelaciones y narrativas de identidad de empresa, y al mismo

tiempo da luces relevantes para entender las tensiones o el bajo impacto de los esfuerzos organizacionales por lograr el compromiso de los trabajadores cuando el modelo identitario ofrecido (sus valores, sentidos y prácticas) entra en tensión con otros referentes identitarios que los trabajadores portan de experiencias laborales previas u otros ámbitos de la vida social.

SUBJETIVIDADES EN DISPUTA.

EL ESTUDIO DE LOS DEVENIRES DE LA SUBJETIVIDAD EN ESPACIOS CRÍTICOS DE TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO

*Vicente Sisto**

Diversos investigadores sociales han coincidido en caracterizar a las últimas décadas como de radicales transformaciones sociales, las cuales han estado marcadas por fundamentales cambios en el mundo del trabajo (Bauman, 2000; Beck & Beck, 2003; Boltanski & Chiapello, 1999; Dubar, 2000; Giddens, 1995; Gorz 1991; Medda, 1999; Offe, 1997; Sennett, 2000; entre otros). Los procesos de flexibilización, tercerización, precarización e individualización del trabajo han cuestionado su rol como mecanismo de integración social. En este contexto han tomado protagonismo a nivel latinoamericano y mundial los estudios en construcción de identidad y subjetividad laboral, relevando la emergencia del yo emprendedor como eje articulador de identidades individualizadas. Sin embargo el estudio de espacios laborales complejos, marcados por ciertas tradiciones y formas de hacer diversas a los modos individualizados de desplegarse en el mundo del trabajo, han mostrado que los procesos de construcción de identidad y subjetivación en el trabajo, resultan mucho más complejos y heterogéneos. Considerando lo anterior, esta ponencia presenta una propuesta analítica orientada a comprender los procesos de subjetivación y construcción de identidad laboral, sustentada en el estudio de (a) los discursos que interpelan identidades laborales, (b) los instrumentos de gestión que performan estas interpelaciones de un modo práctico en el campo laboral, (c) las prácticas individuales y conjuntas que se desarrollan en el espacio laboral, desplegando ciertas formas de ser y de hacer, y (d) las narrativas que desarrollan los propios sujetos acerca de su despliegue en el mundo del trabajo. Utilizando datos provenientes de investigaciones empíricas en el campo del trabajo público, se mostrará cómo esta propuesta analítica permite dar cuenta de procesos de construcción de identidad mucho más

* Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile, vicente.sisto@pucv.cl

heterogéneos, plenos de trazas subjetivantes que se despliegan de un modo práctico, en diversos contextos.

**REFLEXIONES EN TORNO AL ESTUDIO DE LAS TECNOLOGÍAS
DE GESTIÓN Y SU INTERACCIÓN CON LA EXPERIENCIA SUBJETIVA
A PARTIR DE UN ESTUDIO DE CASO.
EL DESAFÍO DE ESTUDIAR TECNOLOGÍAS CON AGENCIA**

*Carla Fardella Cisternas**

El presente trabajo expone, cómo a través de un caso de estudio en particularidad, es posible reconfigurar con creatividad el objeto de estudio de la psicología del trabajo. El caso particular es una investigación en curso que busca comprender la transformación del trabajo científico en un contexto de managerialización y reorganización de la Educación superior. Desde una perspectiva sociotécnica actualizada (Carlile, Nicolini, & Langley, 2012; Nicolini, 2011), se busca comprender como los nuevos instrumentos de gestión Universitaria impactan la experiencia y la subjetividad de los trabajadores del conocimiento. El diseño del estudio busca desmarcarse de los estudios y construcciones clásicas-funcionalista de la psicología laboral y elaborar nuevas miradas para comprender, demarcar y definir los procesos de trabajo.

Retomando los aportes de la actor-Network-theory se ensayan formas de incorporar la materialidad (en este caso los instrumentos de gestión) como objetos con agencia y capacidad de performar la experiencia inmediata y subjetiva de los trabajadores (académicos en este caso). De este estudio se deriva la necesidad de mirar comprensivamente y críticamente las herramientas de gestión del conocimiento científico; a la vez que justificar el valor de poner atención a los objetos/tecnologías en el mundo del trabajo.

A partir de este caso se proponen una serie de reflexiones y preguntas en torno a los siguientes asuntos: ¿Cuál es la deuda la psicología laboral con los estudios de los objetos/tecnologías y su interacción con la experiencia subjetiva? ¿Si construimos un objeto de estudio nuevo, logramos construir conocimiento nuevo? ¿Para crear conocimiento es necesario inventar nuevas aproximaciones y estrategias metodológicas? ¿Cuáles son las consecuencias de este tipo de estudios? ¿Para quién trabaja la psicología del trabajo?

* Universidad Andrés Bello, Chile, fardellacarla@hotmail.com