

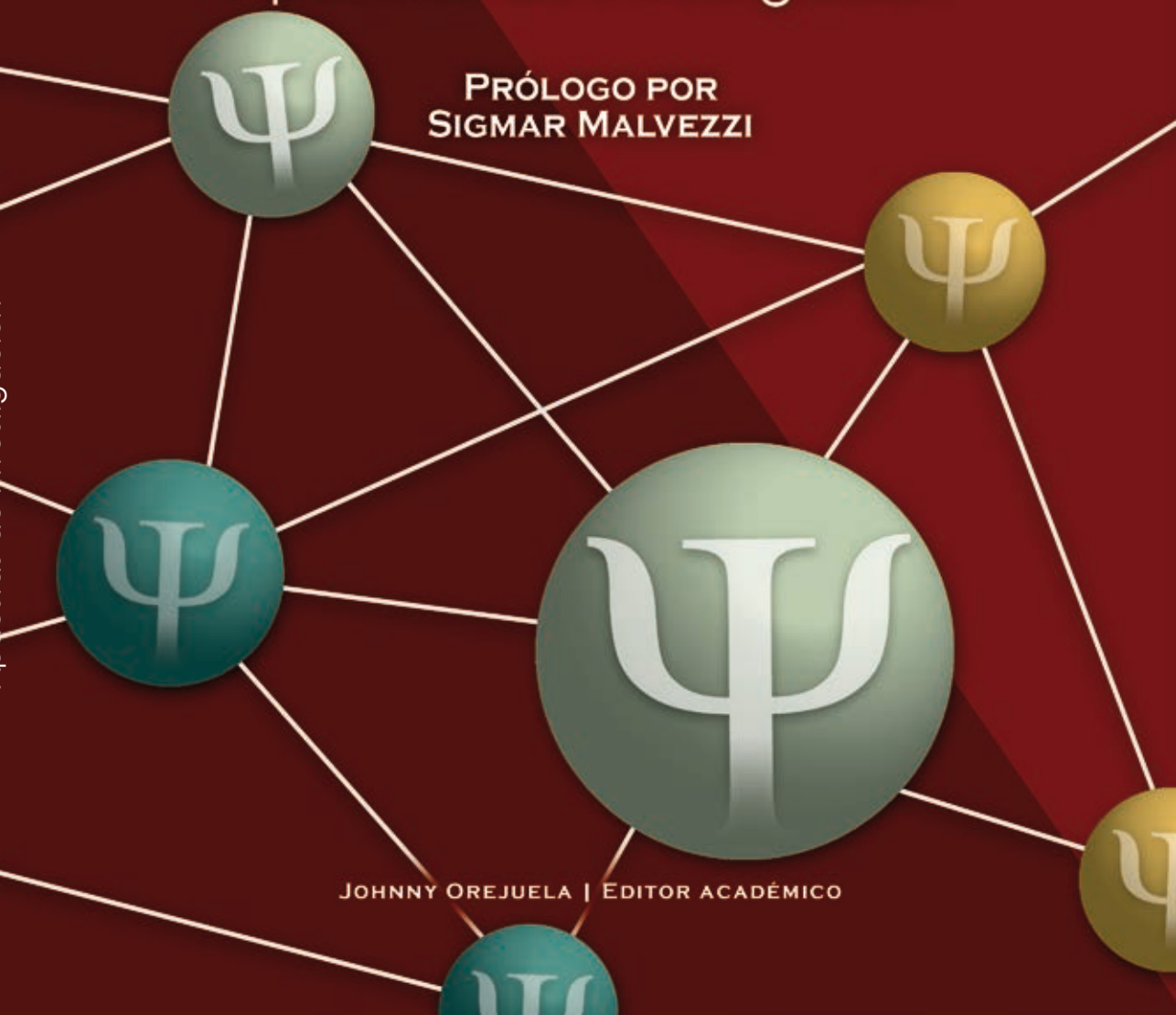
UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA CALI

Psicología de las organizaciones y del trabajo

Apuestas de investigación

PRÓLOGO POR
SIGMAR MALVEZZI

JOHNNY OREJUELA | EDITOR ACADÉMICO



Psicología de las organizaciones y del trabajo.
Apuestas de investigación

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA CALI

Psicología de las organizaciones y del trabajo

PRÓLOGO POR:
SIGMAR MALVEZZI

Autores invitados

Ana Magnólia Mendes	Luis Felipe González Gutiérrez
Fernanda Souza Duarte	Óscar Hernán Vargas
Luciane Kozics Reis Araujo	Mónica García
Marcelo Afonso Ribeiro	Carlos Forero
María Concepción Antón	Wílner Arbey Riascos
Merlin Patricia Grueso	Alejandra Melo
Tania García-Ramos	Claudia Marcela Neisa
Maribel Báez-Lebron	Alejandro Tangarife
Roberto Díaz-Juarbe	Lorena Godoy
Sara Santiago-Estrada	Sonia Maritza Matabanchoy
Perla Shiomara del Carpio Ovando	Gregorio Calderón
José Luis Álvaro	Sonia Betancourth
Alicia Garrido Luque	Fabián Augusto Montoya
Verónica Andrade	Adriana Panesso
María Constanza Aguilar	Kewy Veruska Sarsosa
Elizabeth Arismendez	Víctor Hugo Charria
Juan Javier Vesga	Felipe Arenas
Lina Marcela Gil	Johnny Orejuela

JOHNNY OREJUELA | EDITOR ACADÉMICO

Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación

Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación / Editor Johnny Javier Orejuela Gómez.--Cali : Editorial Bonaventuriana, 2014

518 p.

ISBN: 978-958-8785-31-8

1. Psicología organizacional 2. Psicología organizacional - investigaciones 3. Psicología del trabajo 4. Cambio organizacional 5. Organizaciones 6. Cultura corporativa 7. Equipos de trabajo en psicología 8. Psicología - Investigaciones I. Tít.

158.7 (D 23)

P974p

© Universidad de San Buenaventura Cali



Editorial Bonaventuriana

Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación

© Johnny Orejuela. Editor académico

Grupo de investigación: *Estéticas Urbanas y Socialidades*

Facultad de Psicología

Universidad de San Buenaventura

Colombia

© Editorial Bonaventuriana, 2014

Universidad de San Buenaventura

Dirección Editorial de Cali

Calle 117 No. 11 A 62

PBX: 57 (1) 520 02 99 - 57 (2) 318 22 00 – 488 22 22

e-mail: editorial.bonaventuriana@usbrecgen.edu.co

<http://servereditorial.usbcali.edu.co/editorial/>

Colombia, Sur América

El autor es responsable del contenido de la presente obra.

Prohibida la reproducción total o parcial de este libro por cualquier medio, sin permiso escrito de la Editorial Bonaventuriana.

© Derechos reservados de la Universidad de San Buenaventura.

ISBN: 978-958-8785-31-8

Tiraje: 300 ejemplares

Cumplido el depósito legal (ley 44 de 1993, decreto 460 de 1995 y decreto 358 de 2000)

Impreso en Colombia - Printed in Colombia.

2014

Dedicatoria

A todos los trabajadores y trabajadoras que dignifican su existencia día a día a través de su trabajo.

A todas las psicólogas y psicólogos de las organizaciones y del trabajo que se preocupan diariamente por hacer del lugar del trabajo un espacio de emancipación para los seres humanos.

A todas las investigadoras e investigadores del campo de la psicología organizacional y del trabajo (POT) que hacen de su trabajo un lugar político de resistencia a la alienación y precarización del trabajo que la burocracia estratégica quiere hacer parecer inevitable.

A todos los que han sido nuestros maestros y maestras en POT y nos han hecho sensibles a la potencialidad de la psicología en el análisis del trabajo.

A todas nuestras alumnas y alumnos quienes tienen la ambición de formarse en este campo y a la vez el desafío de engrandecer su porvenir.

Agradecimientos

Queremos expresar nuestros más sinceros agradecimientos a la Universidad de San Buenaventura Cali y en su nombre a la Editorial Bonaventuriana, por la confianza en este proyecto y su respaldo para llevarlo a cabo.

A la doctora Carmen Elena Urrea, decana de la Facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali y al doctor Luis Merchán, director de Investigaciones, por su apoyo incondicional para el logro de esta publicación.

A Sigmar Malvezzi, distinguido profesor del Departamento de Psicología Social del Trabajo, del Instituto de Psicología de la Universidad de São Paulo, por la generosa lectura de este trabajo y su reconocimiento a la obra a través del prólogo. Antes de continuar, creemos que este es el espacio apropiado para agradecer su valiosa contribución a la formación de muchos de los psicólogos de las organizaciones y del trabajo en Colombia. Como profesor invitado en múltiples universidades, su palabra y perspectiva de análisis de la relación hombre-trabajo-contexto han tenido notable resonancia y se ha convertido en una referencia para nuestro campo en el país.

A nuestros distinguidos invitados internacionales, los colegas investigadores Ana Magnolia Mendes, Luciane Kozicz Reis Araujo y Fernanda Sousa Duarte, de la Universidad de Brasilia; Marcelo Alfonso Ribeiro, de la Universidad de São Paulo; María Concepción Antón, de la Universidad de Salamanca; Tania García, Maribel Báez, Roberto Díaz y Sara Santiago, de la Universidad de Puerto Rico; Perla Shiomara del Carpio,

de la Universidad de Guanajuato, y José Luis Álvaro y Alicia Garrido Luque, de la Universidad Complutense de Madrid. A todos ellos mil gracias por haber creído en este proyecto, aceptado participar y respaldar nuestro nodo POT a través de la socialización de sus trabajos

A todos y cada uno participantes del Nodo POT de la Red Colombiana de Investigadores en Psicología, quienes como colegas, profesores e investigadores contribuyeron con entusiasmo a través de sus trabajos para el engrandecimiento de este proyecto editorial, que hoy es un hecho para nuestra fortuna y la de generaciones venideras de psicólogos de las organizaciones y del trabajo de nuestro país.

Contenido

Prólogo 13
Por: Sigmar Malvezzi

Presentación..... 19
Por: Johnny Orejuela

Primera parte

Contribuciones internacionales para la inteligibilidad del campo POT 23

Escucha política y clínica del sufrimiento en el trabajo: contribuciones desde las prácticas en clínica brasileña de psicodinámica del trabajo 25
Por: Ana Magnolia Mendes, Luciane Kozicz Reis Araujo y Fernanda Sousa Duarte
Universidad de Brasilia

Problemas contemporâneos para a psicologia do trabalho e das organizações 47
Por: Marcelo Alfonso Ribeiro
Universidad de São Paulo

Actitudes hacia las relaciones de cooperación entre organizaciones: algunas reflexiones basadas en el compromiso 79
Por: María Concepción Antón y Merlin Patricia Grueso
Universidad de Salamanca y Universidad del Rosario

La nueva psicología del trabajo y las organizaciones en Puerto Rico:
cuatro estudios recientes 97

Por: *Tania García-Ramos, Maribel Báez-Lebron, Roberto Díaz-Juarbe,
Sara Santiago-Estrada*
Universidad de Puerto Rico, Río Piedras

El significado del trabajo: aproximaciones teóricas y empíricas 131

Por: *Perla Shiomara del Carpio, José Luis Álvaro, Alicia Garrido*
Universidad de Guanajuato y Universidad Complutense de Madrid

Segunda parte

Aproximaciones a la relación psicología-mundo del trabajo 161

La identidad de la evaluación subjetiva del trabajo:
de la satisfacción al sufrimiento laboral 163

Por: *Johnny Orejuela*
Universidad de San Buenaventura y Universidad de São Paulo

Técnicas de análisis cualitativo en uso: exploración a través de la
relación entre identidad profesional y agencia 191

Por: *Verónica Andrade*
Pontificia Universidad Javeriana y Universidad del Valle

Diseño y validación de un instrumento para describir la empleabilidad
de los egresados de una institución de educación superior 217

Por: *María Constanza Aguilar y Elizabeth Arisméndez*
Universidad Santo Tomás

Evolución histórica del concepto “contrato psicológico” 243

Por: *Juan Javier Vesga*
Universidad de San Buenaventura y Universidad del Valle

Tercera parte

**Aproximaciones a la relación psicología-mundo
de las organizaciones 261**

Responsabilidad Social Organizacional (RSO): de lo instrumental
a lo razonable 263

Por: *Lina Marcela Gil*
Universidad de Antioquia y Universidad Eafit

Aportes de la simulación virtual en la comprensión de las organizaciones polifónicas	285
---	-----

Por: Luis Felipe González-Gutiérrez
Universidad Santo Tomás

Anotaciones acerca de la monstruosidad como metáfora organizacional	307
--	-----

Por: Óscar Hernán Vargas
Universidad Antonio Nariño

Motivación y satisfacción laboral como determinantes asociados al cambio organizacional	327
--	-----

Por: Mónica García y Carlos Forero
Universidad Católica de Colombia

Contribuciones a la conceptualización de la cultura organizacional	351
---	-----

Por: Wíner Arbey Riascos
Universidad de San Buenaventura y Universidad de São Paulo

Cuarta parte

Aproximaciones a la relación psicología-salud-trabajo	379
--	------------

Clínicas del trabajo: un estado de la cuestión	381
--	-----

Por: María Alejandra Melo y Johnny Orejuela
Universidad de San Buenaventura

Justicia organizacional como factor predisponente del estrés laboral.....	411
---	-----

Por: Mónica García y María Constanza Aguilar
Universidad Santo Tomás

Variables moderadoras de la relación fatiga laboral y accidentes de trabajo en personal operativo	429
--	-----

Por: Claudia Neisa, Lorena Godoy y Alejandro Tangarife
Universidad El Bosque

Aproximaciones a la reflexión sobre la calidad de vida laboral	447
--	-----

Por: Sonia Maritza Matabanchoy, Gregorio Calderón
y Sonia Mireya Betancourt
Universidad Mariana, Universidad de Manizales y Universidad de Nariño

Estrategias de afrontamiento en una muestra de trabajadores con exposición a factores de riesgo psicosociales de una empresa manufacturera del norte del Cauca	467
<i>Por: Fabián Augusto Montoya y Adriana María Panesso</i> <i>Universidad de San Buenaventura</i>	
Factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores asistenciales de cinco clínicas nivel III de Cali, Colombia	495
<i>Por: Kewy Veruska Sarsosa, Víctor Hugo Charria y Felipe Arenas</i> <i>Pontificia Universidad Javeriana</i>	
Sobre los autores	509

Prólogo

La psicología: ciencia madura que sigue en construcción

La psicología es un campo de conocimiento en continua evolución desde sus primeros días en los laboratorios de Wundt, en 1879, y de Patrizi, en 1889 (Caroy, J., Ohayon, A. y Plas, R., 2006; Malvezzi, S., 1999). Su evolución es una respuesta a las demandas de conocimiento sobre la conducta humana y al placer por el conocimiento mismo. La calidad de su evolución le garantizó la consolidación como ciencia que investiga al ser humano en su dimensión subjetiva y comparte sus fronteras e investigaciones con otros campos del saber (Bastos y Rocha, 2007). El conocimiento consistente y profundo de las estructuras y procesos subjetivos en conexión con los comportamientos, contribuyó en la construcción de la comprensión de la sociedad, de la persona y sus relaciones y de los movimientos de ambas (Kimble, G., 1996). Habiendo iniciado su existencia dentro de los campos de la filosofía y la biología, la psicología fue expandiendo su territorio hasta abarcar todas las actividades humanas, con resultados significativos en la salud, el trabajo, la educación, la convivencia social, la solidaridad, la calidad de vida y la felicidad, tal como lo revelarán los capítulos de este libro.

Hoy, los conocimientos producidos en el terreno de la psicología están presentes en casi todos los campos del saber que estudian al ser humano en algunas de sus múltiples dimensiones. Explicar la conducta humana es una necesidad si se quieren comprender los conflictos y llevar a cabo la prevención, el desarrollo y la resolución de los problemas involucrados en los hechos y eventos de las personas. Desde comienzos de la era de la globalización, la sociedad creció velozmente en complejidades y paradojas, lo cual hizo de la explicación de los eventos y el comportamiento humanos una tarea harto difícil, dada la dinámica

de los acontecimientos y la predominancia de los flujos y redes sobre las estructuras estables. La lucha por comprender las disposiciones subjetivas dentro del mundo virtualizado de las redes y flujos, fomentó la discusión alrededor de la tercera epistemología, nombrada en los estudios culturales. El contenido de este libro revela plenamente la complejidad de la sociedad a través del estudio de los sufrimientos, las desigualdades y las injusticias, al tiempo que desnuda los infinitos recursos de los que dispone el individuo para cuidar de sí mismo como individuo y sujeto plural.

Ese cambio en el contexto, donde las personas viven, interactúan y trabajan, impactó fuertemente la psicología, complejizó las teorías, los conceptos, las metodologías y las tecnologías y demandó una lectura atenta de la revisión que Morawiski (2011) desarrolla para ayudar a la superación de la tradicional creencia de que el investigador científico tiene la opción de trabajar con metodologías cuantitativas y cualitativas. La complejidad de los eventos y del contexto dificulta la dicotomización de la investigación en esas dos vías, tradicionalmente asumidas como posibilidades de escogencia. La historia de la psicología ha ofrecido incontables evidencias de que el comportamiento y las estructuras biológicas y subjetivas que lo producen son objetos dinámicos dependientes del contexto y por ende su explicitación requiere la consideración de muchas cualidades y variables moderadoras. En consecuencia, con ese avance en la comprensión del comportamiento es difícil negar la interpretación De Jong (2010) cuando afirma que la psicología evolucionó de la construcción hacia la desconstrucción de teorías, como se puede verificar en los capítulos que componen este libro.

Al presente, la sociedad configura un territorio que crece en potencialidades y recursos, pero también en riesgos. Por fuerza de la compresión del espacio y de la tecnología que integra los hechos los individuos tienen más poder, pero la alta velocidad de los hechos producto de esa misma tecnología, hace las estructuras y trayectorias a su alrededor inestables y problemáticas para su vida, su salud y su educación. Esa mezcla de potencialidades y riesgos impacta a individuos y grupos y demanda de ellos su plena capacidad y acción para enfrentar decisiones, elaborar juicios, articular interfaces y crecer en búsqueda de realización, reciprocidad y sostenibilidad para sí mismo y para el ambiente. Fracasar en la condición de sujeto pone al individuo prisionero de un laberinto cuya salida desconoce. Él necesita descubrir el camino con su esfuerzo y sus recursos, como Ruffing (2009) concluye del análisis de la sociedad actual a partir de la crítica que Kant hace de la razón humana. Este análisis enfatiza la visión del objeto de la psicología centrado en la condición humana de adaptación, integración

y crecimiento que aparece muy claramente desarrollado en los diversos contenidos del libro.

El descubrimiento de esa relación del comportamiento con la condición de sujeto producida por la psicología, aclara más la dependencia del ser humano respecto de la construcción de sus habilidades, del esfuerzo que él aprende como recurso necesario para superar obstáculos, integrarse a sus semejantes y formar comunidades de acción que lo habiliten para crear recursos superiores a su capacidad individual. A través de la complejidad de los flujos, la sociedad actual revela –más de lo que la sociedad ingenierizada en estructuras lo hacía– que los seres humanos dependen cada vez más de los otros. La vida y la subjetividad humanas dependen de la integración comunitaria con los otros –como largamente revela la psicología social– y su vez, la vida y felicidad humanas dependen de la relación yo-otro. El hombre del siglo XXI aún no ha comprendido bien las paradojas de la modernidad que le ofrecen ayuda y lo amenazan; que lo ponen dependiente del otro y tan cercado por herramientas poderosas. Los análisis de las causas de los problemas humanos que llenan el contenido de este libro ofrecen pistas para la comprensión de las paradojas que complejizan la vida en el siglo XXI.

El avance de la psicología en la explicación de la interface entre los individuos y el mundo –como consta en el contenido de este libro–, surge como herramienta efectiva para mostrar a cada individuo quién es y su responsabilidad sobre sí mismo y sobre los otros en el presente y en el futuro. La amplia diversidad de paradigmas y metodologías de la psicología tejió un hilo común con la autonomía y la libertad humanas, construidas en integración con el dominio de la naturaleza a través de la utilización de la propia naturaleza bajo la forma de la tecnología. Tal como Malvezzi (2014) describe, la capacidad del hombre para realizar sus sueños resultó del aprendizaje de su integración con la tecnología. Este aprendizaje dejar ver toda la problemática de las estructuras humanas, como están descritas en los capítulos de este libro. La complejidad de esa construcción revela, igualmente, la diferenciación de las capacidades de la persona (observación, reflexión, interlocución con los otros, capacidad de juicio y acción) que constituyen las herramientas básicas de la vida y de su sostenibilidad. Tales herramientas las poseemos todos desde el nacimiento, aunque limitadas en el inicio en dos simple habilidades: la memoria y la imaginación, ambas diferenciadas, a lo largo del tiempo, en competencias complejas a partir de la acción que poco a poco puede ser autodirigida por la plena realización de la condición de sujeto.

La psicología fue desarrollada como ciencia para explicar el comportamiento y la subjetividad a partir de las trayectorias de los individuos. En este libro se aprende

a observar cómo esas trayectorias pueden ser enriquecidas para hacerlos crecer, realizarse y ser felices, mediante la superación de obstáculos que muchas veces son creados por ellos mismos. Desde los métodos terapéuticos primitivos, como la aplicación de la disciplina y de las técnicas de gestión, como el autoritarismo ingenierizado, hasta las metodologías de participación de los individuos en el control de la propia salud y los equipos autodirigidos de gestión de la producción, se desdobra la propia historia de la psicología. La psicología amplió el objeto y los métodos de los laboratorios, consultorios y plantas industriales merced a la absorción de conceptos y técnicas de otras ciencias y se ha interesado por todos los problemas que tienen origen en las estructuras biológicas y subjetivas. En el análisis de muchos eventos y en la búsqueda de soluciones, no siempre es fácil delimitar el territorio de la psicología y diferenciarlo de otros campos del saber, como ocurre con el estudio del sufrimiento en el trabajo tratado en varias oportunidades en este volumen desde diferentes perspectivas. La relación entre la psicología y otras ciencias es una relación de fraternidad y de intereses mutuos, de tal forma que se reconoce que juntas pueden ampliar su potencialidad de investigación de la persona y de la sociedad. Esta conclusión podría ser uno de los corolarios del contenido de este libro. Aunque es una obra dedicada al campo de la psicología, el texto revela los muchos puntos que esta ciencia comparte con otras disciplinas. Es importante reconocer las propias limitaciones, sobre todo cuando se trata de una ciencia.

Este libro fue elaborado para enseñar psicología de modo amplio, agradable, ético, motivador y científico. No se pretende representar la psicología en su totalidad, pero sí demostrar la madurez de una ciencia que persiguió su misión de enfrentar los problemas humanos en todos los lugares y circunstancias. Su lectura enriquece tanto desde el punto de vista metodológico como teórico-conceptual y puede ser leído tanto por psicólogos como por otros profesionales y personas motivadas por el saber respecto del campo de la psicología de las organizaciones y del trabajo (POT). Su lectura revela el potencial de avance de la psicología en Iberoamérica, en general, y en Colombia en particular, a partir de las múltiples cuestiones que este levanta a la vez que comunica las dificultades de su esclarecimiento. El libro revela que la psicología tiene una tarea casi eterna y está preparada para enfrentar futuros desafíos que cuestionarán sus caminos y descubrimientos.

La lectura de este libro generó en quien esto escribe, la sensación de escucha de la historia de la psicología. Produce sentido para tantos problemas y condiciones humanas, que su lectura es una forma de *storytelling*. Boje (2014) considera

que el *storytelling*¹ es la ocupación más antigua del mundo y como tal fue una fuerza que movió la sociedad. La función del *storytelling* fue generar y transmitir sentido para los hechos y el mundo. El sentido fue transformado en fuerza de cambios. Los distintos temas aquí tratados crean y comunican sentido para el ser humano, sus comportamientos y sus problemas. La sociedad necesita de esa comprensión. La vida es un misterio que puede ser develado como lo fue el secreto de *Turandot*, en la ópera de Puccini. Su lectura será igualmente una forma de *storytelling* para muchas personas ávidas de conocer al ser humano y sus comportamientos en la escena actual de las organizaciones del trabajo.

SIGMAR MALVEZZI, PhD
 Professor e pesquisador científico
 Fundação Dom Cabral e Instituto de Psicologia, USP
 São Paulo, Brasil
 Septiembre de 2014

Bibliografía

- BASTOS, A. ROCHA, N. (2007). *Psicologia, novas direções no diálogo com outros campos do saber*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- BOJE, David M (2014). *Storytelling Organizational Practices*. London, Routledge.
- CAROY, J., OHAYON, A. y PLAS, R. (2006). *Histoire de la Psychologie en France*. Paris: La Découverte.
- DE JONG, H. (2010). “From theory construction to deconstruction: the many modalities of theorizing in Psychology. In *Theory & Psychology*, 20(6), pp. 745-763.
- KIMBLE, G. (1996). *Psychology the hope of a science*. Cambridge: MIT Press.
- MALVEZZI, S. (2014). “The history of Training”. In: Krieger, K., J. Passmore, N. Santos & S. Malvezzi. *The Wiley Handbook of The Psychology of Training, Development and Performance Improvement*. London, Wiley Blackwell.
- MALVEZZI, S. (1999). *Psicologia Organizacional: da Administração científica à globalização, uma história de desafios*. In: Machado, C.G., M. Melo, V. Franco & N. Santos. *Interfaces da Psicologia*. Évora, Departamento de Pedagogia.

1. Contador de historias, cuentero, narrador oral.

- MORAWISKI, J. (2011). “Our debates: finding, fixing and enacting reality”. In *Theory & Psychology*, 21(2), pp. 260-274.
- RUFFING, M. (2009). “L’Homme comme Expression de L’Inconditionnel dans la Nature”. En *Transformação*, São Paulo, 32(1), pp. 37-53.

Presentación

El nodo *Psicología Organizacional y del Trabajo (POT)* de la *Red Colombiana de Investigadores en Psicología* se complace en presentar a la comunidad académica nacional e internacional el presente volumen intitulado *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación*, fruto del esfuerzo de investigadores del campo POT que participaron con entusiasmo y compromiso para contribuir al mayor desarrollo de la psicología a través de este proyecto editorial.

Hay motivos suficientes que nos llenan de alegría por esta publicación como avance académico: la cantidad y calidad de los trabajos presentados, las valiosas contribuciones de académicos prestigiosos del ámbito internacional que nos respaldan con su trabajo, la participación de investigadores de múltiples universidades del país y variedad de enfoques conceptuales y de formas de abordaje metodológico que reflejan una pluralidad de objetos y métodos, asociada a una visión común de construcción del conocimiento científico en el pluricampo de la POT, para parafrasear al epistemólogo Gastón Granger (1920).

El trabajo en red comporta un saber-hacer con lo paradójico y sortear una serie de obstáculos: distancia real entre los actores; fragilidad de los vínculos derivada de la virtualización de los sujetos en interacción; imposibilidad de controlar las condiciones de intercambio; compresión del espacio-tiempo cifrada en lo corto de los horizontes de tiempo de los proyectos, el acercamiento de múltiples latitudes y la emergencia, fugacidad e intensidad de los encuentros virtuales; rápida desaparición de los proyectos y la inestabilidad participativa de los integrantes; anhelo de que participen muchos frente a la imposibilidad real de que participen todos debido a la intensidad de sus muchos compromisos derivados de sus participaciones en múltiples proyectos simultáneos; dificultad para controlar el tiempo de respuesta ante las demandadas que imponen las tareas; ambigüedad y poca estructuración de las tareas de coordinación; ejercicio del poder donde no existen jefes y todos somos pares, entre otros.

Pero también el trabajo en red posibilita intercambiar de manera rápida cada vez que sea necesario y posible; compartir casi que infinitamente información estratégica; coordinar la colaboración de personas separadas por miles de kilómetros a costos mínimos; recibir la contribución de muchos que quizá nunca se vean entre sí, pero sienten que aportan a un proyecto común; democratizar las oportunidades de participación y un gran etcétera. En mi función de editor académico encargado, estoy convencido de que como nodo hemos sabido superar las dificultades, apalancarnos en las potencialidades que ofrece este tipo de trabajo, tener la paciencia necesaria y participar con la solidaridad y el entusiasmo precisos como para que nos sintamos sanamente satisfechos y orgullosos de poder sacar a luz este aporte académico al campo de la POT en Colombia.

El libro, como otros que se han gestado en la *Red Colombiana de Investigadores en Psicología*, tiene como propósito fundamental fortalecer las acciones colaborativas dentro de la red como comunidad académica y contribuir a la transmisión y difusión de las investigaciones desarrolladas en el amplio y heterogéneo campo de la psicología de las organizaciones y del trabajo. De esta manera, la comunidad profesional y académica del país podrá encontrar reflexiones que, sin duda, contribuirán a iluminar un camino plagado de inquietudes que el quehacer cotidiano de la psicología como ciencia y profesión genera. Sobra decir que es también nuestro público la comunidad estudiantil, la cual hallará en los trabajos aquí agrupados un cuerpo importante de razonamientos y abordajes empíricos que le permitirán representarse mejor el ámbito de la POT y la situación general de los trabajadores del país e Iberoamérica, en relación con las dimensiones psicológicas implicadas en las dinámicas actuales que organizan el campo sociolaboral y la relación que construyen los sujetos con el trabajo.

El título escogido responde al interés de ofrecer una cobertura suficientemente amplia en la cual cupiesen las múltiples contribuciones de investigadores nacionales e internacionales, dadas las complejas y heterogéneas formas de abordar los múltiples temas agrupados en categorías relativamente homogéneas que son los cuatro grandes apartados. Vale la pena resaltar que el presente volumen ha sido revisado por el profesor Sigmar Malvezzi de la Universidad de São Paulo, un intelectual muy cercano a nuestro nodo POT, a quien le agradecemos su diligente trabajo y el respaldo a este proyecto editorial, hoy materializado en este libro dirigido a la comunidad de psicólogos, profesionales de la gestión e investigadores del país y de Iberoamérica en general. Con ello, esperamos contribuir al debate académico, a la reflexión sobre las posibilidades de intervención a partir de la psicología organizacional y del trabajo y al conocimiento de las muchas facetas de la subjetividad implicadas en el mundo laboral contemporáneo

La estructura del presente libro está pautada en cuatro grandes apartados que sirvieron como categorías sombrilla que permitieron agrupar las múltiples aportaciones en ejes que reflejan la multiplicidad de nuestro campo. Así, se dio un lugar especial a las contribuciones internacionales con las que se abre el volumen, después se ubicaron los aportes relacionados con la psicología del trabajo, luego los aportes más centrados en la psicología de las organizaciones y, finalmente, los trabajos centrados en los aspectos relacionados con la interface organizaciones de trabajo y salud.

El primer apartado, denominado *Contribuciones internacionales para la inteligibilidad del campo POT* engloba las contribuciones diligentes de investigadores de Iberoamérica. Como se puede constatar en la tabla de contenido, en este apartado se encuentran trabajos relacionados con la clínica del sufrimiento en el trabajo, los desafíos contemporáneos para la psicología del trabajo y las organizaciones, las relaciones de cooperación interorganizacional, la apuesta por una psicología crítica del trabajo y el significado del trabajo.

El segundo apartado denominado *Aproximaciones a las relaciones entre psicología-mundo del trabajo* incluye los aportes relacionados con las técnicas de análisis cualitativos para la exploración de la relación entre identidad profesional y agencia, el diseño y validación de un instrumento para describir la empleabilidad, la evolución histórica del concepto contrato psicológico y la evaluación subjetiva del trabajo en términos de satisfacción y sufrimiento laboral.

El tercer apartado *Aproximaciones a la relación psicología-mundo de las organizaciones* cubre temáticas variadas relacionadas con la psicología organizacional tales como: la responsabilidad social organizacional, los aportes de la simulación virtual a la comprensión de las organizaciones, la monstruosidad como metáfora organizacional, la motivación y satisfacción laboral como determinantes asociados al cambio organizacional y la cultura organizacional.

El cuarto apartado denominado *Aproximaciones a la relación psicología-trabajo-salud*, es inaugurado con una aproximación al estado del arte en la investigación sobre la relación sujeto-trabajo desde la perspectiva de las *Clínicas del trabajo*. En seguida, se presentan discusiones alrededor de la justicia organizacional como factor predisponente del estrés, las variables moderadoras de la relación fatiga laboral y accidentes de trabajo en personal operativo, la reflexión sobre la calidad de vida laboral y los factores de riesgo psicosocial en trabajadores de sectores asistenciales y manufactureros.

Cabe resaltar que respecto de este último tópico relacionado con la relación trabajo-subjetividad-salud, es la primera vez que en el país se presentan discusiones en torno a él, a diferencia de Francia y Brasil donde estos debates cuentan con una larga tradición alrededor del campo subdisciplinar *Clínicas del trabajo*, un programa de investigación clínico-teórico que aborda desde una perspectiva clínico-crítica los problemas relacionados con las vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo, la actividad como evidencia de la presencia de la subjetividad en el trabajo como moderadora de la capacidad de acción y agencia del sujeto trabajador, así como la eficacia de la intervención de la subjetividad en el *trabajo real* (actividad) para superar lo *real del trabajo* (pérdida de control de las situaciones de trabajo). De esta manera, creemos que parte del valor de este volumen radica en la presentación de este campo de investigación e intervención novedoso para nosotros y para la comunidad académica y profesional del país. Es más que una buena señal que la profesora Ana Magnolia Mendes, destacadísima investigadora brasilera y pionera en este campo en Latinoamérica, haya aceptado participar en este proyecto y presentarnos sus reflexiones más actuales acerca del valor político y emancipador de la escucha clínica del sufrimiento en el trabajo. Hecho que refrenda el profesor Marcelo Ribeiro, al ubicar en el horizonte de los desafíos para POT el trabajo alrededor del estudio y la intervención sobre el sufrimiento subjetivo experimentado por muchos hombres y mujeres que enfrentan la escena del trabajo hoy, lo que nos reta a hacer una integración entre las ciencias de la gestión y las ciencias del trabajo, como bien él lo señala.

JOHNNY JAVIER OREJUELA, PhD.
Editor académico.
Valencia, España. Noviembre de 2013

Primera parte

Contribuciones internacionales
para la inteligibilidad del campo POT



Escucha política y clínica del sufrimiento en el trabajo: contribuciones desde las prácticas en clínica brasileña de psicodinámica del trabajo

Ana Magnolia Mendes, Luciane Kozicz Reis Araujo,
Fernanda Sousa Duarte
Universidad de Brasilia

La construcción de la psicodinámica y clínica del trabajo en Brasil tiene sus comienzos en los años noventa. Durante la primera década se desarrolló paralelamente y alineada con los estudios de la escuela francesa dejouriana y a partir de 2007 experimenta alteraciones, profundizaciones y ampliaciones en función de la expansión de las pesquisas empíricas en el contexto brasileño y de la formación de nuevos doctores, magísteres y especialistas, principalmente cuando se crearon los primeros laboratorios en la Universidad de Brasilia y en la Universidad Federal del Río Grande del Sur. Este desarrollo trajo consigo diversas contribuciones de investigadores de las regiones norte, sur y centro-oeste vinculados a la psicología del trabajo, en cuanto al uso de la teoría y del método y ha delineado una trayectoria teórico-metodológica diferenciada de la escuela francesa que ha abierto un espacio para una clínica brasileña de psicodinámica del trabajo.

Para los fines de este capítulo, la discusión se centrará en las experiencias de nuestro laboratorio ligadas al psicoanálisis antropológico lacaniano y a la crí-

tica social para profundizar la escucha política y la clínica del sufrimiento en el trabajo.

El contexto brasileño de las prácticas clínicas en psicodinámica del trabajo

Antes de presentar la conducción de las prácticas clínicas, vale la pena hacer una breve discusión sobre el contexto en el que estas han sido efectuadas. El escenario en Brasil se caracteriza por la diversidad no solo de formaciones de los profesionales implicados, sino también de la realidad de acción de esos investigadores, marcada por discusiones que abarcan el sufrimiento y las estrategias defensivas utilizadas en el trabajo. Tal énfasis en el sufrimiento en detrimento del placer, puede ser atribuido a la carencia de espacios para hablar de aquel y a las lagunas en la teoría del placer, poco desarrollada en la psicodinámica del trabajo. Se cuestiona el espacio para hablar del sufrimiento, marcado por una cultura de la resiliencia que se refleja en un trabajador sometido y conforme con la precarización, que lucha por la sobrevivencia de modo resignado sin utilizar estrategias colectivas y políticas que transformen la realidad de su precario trabajo. Es evidente que a pesar de que la mayoría parece corresponder a esta imagen, esta condición alienante y alienada no se aplica uniformemente a todos los trabajadores, puesto que hay una contracultura que se le opone a través de movimientos de resistencia históricamente contruidos en el país.

Bajo esta perspectiva, se puede comprender el interés de los investigadores que se vuelcan a visibilizar el sufrimiento en el trabajo a través de sus investigaciones e intervenciones, las cuales fructifican en una teoría que da voz y peso al sufrimiento vivido en los contextos de trabajo. Los estudios en psicodinámica del trabajo en Brasil han volcado su atención al problema del sufrimiento, lo que destaca la necesidad de reiterar la importancia de este concepto para que no sea callado y en cambio sí apropiado por todos a fin de que la movilización subjetiva pueda ser viabilizada.

Esas cuestiones culturales atraviesan la formación de los profesionales involucrados más allá de sus historias personales y sus contextos de actuación. Incluso en Brasil, la psicodinámica del trabajo está marcada por la participación de psicólogos quienes la diseminaron, lo que puede esclarecer los destinos que se ha trazado como teoría y método y justifica el interés creciente por la escucha clínica del sufrimiento del trabajador.

En los últimos años, diversas categorías profesionales se centraron en clínica del trabajo y de la acción, tanto la recomendada por Dejours como la desarrollada con ajustes y adaptaciones en el método en Brasil. Se destacan los estudios con guardias municipales (Baierle y Merlo, 2008; Castro y Merlo, 2011), trabajadores integrantes del área de la salud (Lancman, Ghirard, Castro y Tuacek 2009), bancarios enfermos por LER/Dort (Santos Junior, Mendes y Araujo, 2009), profesionales de enfermería (Traesel y Merlo, 2009, 2011), miembros del consejo (Castro, Toledo y Andery, 2010), educadores y cuidadores sociales (Bottega y Merlo, 2010; Lima, 2012), profesionales de gestión de personas de una organización pública (Gomes, Lima y Mendes, 2011), servidores públicos de los juzgados penales de la Corte de Justicia del Amazonas (García, 2011), mujeres trabajadoras (Martins y Mendes, 2012), oficiales de justicia (Merlo, Dornelles, Bottega y Trentini, 2012), servidores de la Unidad de Operaciones Aéreas del Detran-DF (Medeiros, 2012), profesionales de odontología de un servicio ambulatorio universitario (Ferreira, 2013), servidores de una agencia reguladora (Silva y Mendes, 2012) y taquígrafos parlamentarios (Mendes, Alves y França, 2012).

A partir de estas prácticas y de las observaciones y supervisiones, se percibe la reinstrumentalización del método de la clínica en psicodinámica del trabajo en el contexto brasileño. Esta clínica construida con base en los datos empíricos, profundiza la implicación afectiva en los colectivos de pesquisa y de supervisión como instrumento fundamental para una escucha clínica analítica del sufrimiento, exigiendo así un deslizamiento del investigador-clínico hacia el clínico-investigador. Esta perspectiva requiere una proximidad mayor con el psicoanálisis, lo que trae como consecuencia la explicitación de las diferencias entre este y otros modos de escucha preconizadas por diferentes abordajes de las ciencias humanas y sociales. Así, caminos metodológicos diferentes para la escucha del sufrimiento son posibles, de los cuales los más fundamentales para cualificar tal escucha son la filiación teórica con la que el método se vincula, los presupuestos y la teoría que rigen las interpretaciones y el proceso de elaboración-perlaboración en el espacio de discusión y deliberación sobre el sufrimiento en el trabajo.

En esta dirección, la clínica psicodinámica del trabajo asume facetas particulares. Se centra en la acción o praxis de lo inesperado e irrumpe en el camino que va a ser recorrido. Este desafío frente a lo real es, sobre todo, afectivo. Inicialmente se siente, porque en ese hiato las defensas aún no están operando. En esta brecha surge la falta, condición fundamental para hacer surgir el deseo. El proceso clínico comienza en esa carencia inscrita en el habla y en la búsqueda

por parte de los involucrados en el trabajo de que la palabra tome forma, para que una vez nombrada ejerza la acción sobre la actividad o de que algo que se dice respecto del contexto en el que los sujetos se encuentran pueda ser revelado, explorado. Esa ansiedad generaría una demanda que para el clínico del trabajo es la representación accesible y analizable del deseo.

Una nueva demanda de acoger trabajadores atacados por patologías del trabajo, enfermos o en vías de enfermar surgió en las prácticas brasileñas. A diferencia de lo propuesto por Dejours (1987), la demanda marca el inicio del proceso, debe ser espontánea, partir del colectivo trabajo (trabajadores de un mismo lugar) hacia el investigador y ser constantemente explorada y reconstruida. Este requisito implica el desarrollo de la práctica clínica con trabajadores en condiciones de formular la demanda espontáneamente y sometidos a la misma organización de trabajo, lo que no es posible cuando estos ya están enfermos y son de diferentes lugares de trabajo.

Estas prácticas fueron desarrolladas como clínica de las patologías. Se hizo una intervención con sindicalistas y funcionarios públicos federales que mapeaban en sus categorías alarmantes cifras de enfermedad. El enfoque en estos grupos fue el fortalecimiento del colectivo de una misma categoría profesional para que pudiesen salir de la “cárcel” y de la mano con lo social encontrar fuerzas para transmutar a un nuevo lugar. Trabajadores que no consiguieron pertenecer a ese espacio fueron movilizados a un nuevo lugar para efectuar un acompañamiento terapéutico individual.

El trabajo desarrollado en la clínica de las patologías se presta a un amplio campo de investigación. El camino recorrido hacia la enfermedad descrito en las experiencias, pone en escena vivencias de soledad, falta de pertenencia, impotencia para lidiar con los demás y congelamiento frente a lo real. Ese inmovilismo fruto del fracaso, refuerza en los trabajadores la pulsión de muerte con todas las gratificaciones secundarias subyacentes: jubilaciones precoces, readaptaciones y licencias médicas, entre otras. En este sentido, el sufrimiento es la forma para mostrar lo que no puede permanecer oculto y no consiguió ser simbolizado.

La teoría y la metodología aplicada en los distintos contextos, propiciarían la realización de una clínica psicodinámica del trabajo de cuño brasileño, en particular en el laboratorio de psicodinámica y clínica del trabajo de la Universidad de Brasilia. Se resalta que esta clínica como cualquier otra, no es acabada sino cambiante y está sujeta a innovaciones y adaptaciones de acuerdo con los contextos culturales e institucionales donde es practicada.

Dispositivos para la escucha política y clínica del sufrimiento

¿Qué falta esclarecer, sistematizar y profundizar en la clínica psicodinámica del trabajo como método? La clínica es un camino para un conocimiento emancipador. La acción del habla y la perspectiva de construcción colectiva de las reglas del oficio y de convivencia son condiciones inexorables para la autonomía del sujeto y para las transformaciones sociales. ¿Qué especificidades son necesarias para garantizar la identidad de la clínica como investigación y la acción para el sujeto, el colectivo, la organización y la sociedad? O sea, ¿cómo hacer valer su potencia política? Ciertamente no tenemos la intención de elaborar un manual. La clínica en sí misma es una construcción inacabada, provisional. El propósito es contribuir con algunas sistematizaciones para aquellos que desean hacer la clínica y proporcionar referencias como puntos de partida para el inicio del trayecto.

Los principios y las especificidades de la clínica psicodinámica exigen una cualificación teórico-metodológica que ligue las teorías del sujeto y de lo social con una conducción centrada en la escucha del otro. La escucha del sufrimiento derivado de las relaciones de trabajo, requiere que el clínico escuche lo no dicho, lo oculto, lo callado para descubrir lo que se esconde tras la cortina y construir estrategias para resignificar el sufrimiento, atribuir un nuevo sentido al trabajo y en consecuencia, abrir espacios para las acciones sobre la organización del trabajo.

Por lo tanto, si no hubiese una escucha clínica, la escucha del sufrimiento puede transformarse en una experiencia equivalente a un grupo focal, de discusión o en entrevistas grupales en las que la relación entre lo manifiesto y lo latente y entre investigador e investigado no se profundice. La escucha puede tornarse una experiencia racional, objetiva y cognitiva al privilegiar el pensar dissociado del afecto, incluso si el sufrimiento es el foco de la discusión. La queja, la reclamación o la denuncia no equivalen a la experiencia del sufrimiento. La angustia, el miedo y la inseguridad constituyentes de ese sufrir pueden ser ocultados en un discurso manifiesto sobre el malestar en el trabajo.

Se proponen como dispositivos el análisis de la demanda, la elaboración y perla-boración, la transferencia, la interpretación, la restitución y la deliberación, las estrategias para el registro y análisis de datos, la formación clínica, la supervisión y la evaluación. Se organizan de forma continua e interdependientes y no en el formato de fases o pasos cronológicos; pueden estar presentes a lo largo de la

práctica clínica de forma simultánea. Fueron publicados por Mendes y Araujo (2012), algunos se mantienen fieles a la publicación anterior y otros fueron reescritos y actualizados según los resultados de prácticas clínicas actualmente desarrolladas en nuestro laboratorio.

Antes de presentarlos, es necesario aclarar algunas condiciones generales para definir la operacionalización de la clínica: el lugar o local, los participantes (en el caso de que sea un grupo) y el motivo de solicitud del servicio de búsqueda. Los encuentros deben ser semanales para que no se rompa la continuidad, favorecer el establecimiento de vínculos y la transferencia entre los participantes.

En esta primera etapa, es necesario que el clínico haga entrevistas si la demanda es individual, y reuniones formales e informales, charlas de sensibilización y observaciones cuando se trata de un colectivo. En este último caso, el número de sesiones puede variar de según se vaya aclarando la demanda y los participantes se apropien de su deseo y sus destinos en relación al sufrimiento en el trabajo. En los estudios citados, este número varía entre diez y quince sesiones. Se parte del hecho de que no es posible identificar el número de sesiones por anticipado, sino que este se da según la dinámica misma que se produce en el colectivo. Es necesario reconocer el momento de finalizar a pesar de que se sabe que la clínica será siempre provisional. Ese final debe respetar los límites entre la clínica del trabajo y la clínica del sujeto para que no se convierta en psicoterapia, y reconocer y respetar el límite entre la racionalidad técnica y la movilización de afectos a fin de que no se transmute en un grupo focal.

En la modalidad individual debe tenerse el mismo cuidado y no sobrepasar el período de un año. Estos direccionamientos deben ser discutidos y definidos en el colectivo de supervisión, el cual debe ser instituido cuando el trabajador o el colectivo comiencen las sesiones. También se recomienda analizar los documentos (si los hay) y las observaciones iniciales para planear la conducción de las sesiones.

Al comienzo del proceso, el clínico-investigador presentará la propuesta de trabajo a los involucrados y dejará en claro que están en cuestión las intersubjetividades, las cuales serán trabajadas en ese espacio así como sus relaciones con el trabajo. La palabra será el instrumento conductor de ese proceso; se debe pactar con el grupo el carácter ético de tal trabajo clínico

Análisis de la demanda

La demanda inicial puede ser de un trabajador, un grupo de trabajadores de una institución o de los investigadores. Podría desarrollarse en los sindicatos, instituciones públicas y privadas, en organizaciones gubernamentales relacionadas con políticas de salud pública, centros médicos de consulta externa, en hospitales y clínicas universitarios o en cualquier otro contexto en el que haya una petición de escuchar el sufrimiento relacionado con el trabajo.

Esta demanda debe ser profundizada y tener inicio en la discusión de las dimensiones que implican la necesidad, la queja, los síntomas y el deseo, las cuales se mantendrán en el análisis de toda la práctica clínica. Ello porque se parte del presupuesto de que la demanda nunca será satisfecha y está más allá del objeto de la necesidad, toda vez que se articula al deseo. Es decir, cuanto más la demanda se desarrolla más vacío se experimenta, dado que el deseo se constituye en la falta. Es en esta perspectiva que la clínica debe considerar la demanda.

El clínico debe estar atento para distinguir la demanda institucional de la demanda del colectivo de pesquisa. El desencuentro que subyace a los deseos que trae implícito el pedido, puede constituirse en un obstaculizador de la movilización del colectivo de trabajo. Los límites del deseo –que traen en su constitución la falta– deben ser esclarecidos y apropiados por el trabajador, el colectivo y los responsables de la demanda cuando sea institucional.

Estos presupuestos están fundamentados en las consideraciones de Freud (1987) en *La iniciación del tratamiento*, texto en el que afirma que la demanda es el inicio del análisis y que trae en sí un deseo inconsciente. No se trata de algo para ser realizado, pero sí de una falta nunca colmada. En este sentido, una demanda nunca será satisfecha.

En este sentido, el concepto de demanda para Lacan (1981) es un importante fundamento. El hombre desea porque la satisfacción de sus necesidades vitales pasan por la apelación al gran Otro, lo que transforma el deseo en demanda de amor, que encubre la demanda pulsional sea esta de vida o muerte. La demanda es un esfuerzo para significar el deseo del objeto imposible que está más allá del objeto de la necesidad.

Esta idea se fortalece en el concepto de goce de Lacan, que justifica que muchos trabajadores se mantengan en la queja y en el síntoma a lo largo de la práctica clínica. El síntoma tiene un papel en la economía del goce, ocurre una neurotización y con ella un apego al sufrimiento, ya que a causa de él el sujeto busca

mantener el lazo social. Estas dimensiones necesitan ser simbolizadas por medio de la palabra y el proceso de elaboración de la demanda. Sin embargo, esta elaboración genera resistencias por miedo de los sujetos a perder sus identificaciones y entrar en el vacío inevitable de la falta y usan la repetición (queja) como una manera de mantener esta resistencia. He aquí la importancia de hacer el análisis de la demanda articulada al síntoma, a la queja y a la necesidad, dimensiones más visibles en el discurso de los sujetos que deben ser develadas por el trabajo conjunto de los clínicos-investigadores, trabajadores y supervisores.

De este modo, el clínico debe explicitar los riesgos del habla y de la escucha: no existe salvación. No se pueden obtener respuestas a las hipótesis preformuladas o no se encuentra todo aquello que se esperaba sino otra cosa con efecto inesperado, que puede llevar a la desestabilización de los involucrados en la práctica clínica y a la ruptura de los mecanismos de adaptación a las situaciones del trabajo. La propia idea de éxito es, tal vez, contradictoria con relación con la experiencia clínica psicodinámica del trabajo.

Por último, en el proceso de análisis de la demanda es importante considerar la problemática de las contradicciones sociales e institucionales. La demanda siempre será un proceso de negociación y establecimiento de compromisos entre los trabajadores y los clínicos-investigadores. Exige un tiempo para ser construida, deconstruida y reconstruida

La elaboración y la perlaboración

La elaboración y perlaboración son discutidas por Freud (1996) en *Recordar, repetir y elaborar*. La asociación libre permite descubrir lo que se dejaba de recordar. Existe un trabajo para hacer frente a las resistencias de descubrir lo que no se recuerda, de tener acceso a lo oculto. Freud ejemplifica esta situación en frases como: “siempre lo supe, solo que nunca pensé en eso” y “ser recordado algo que nunca podría haber sido olvidado, porque nunca fue notado, nunca fui consciente”. En el fondo, afirma que no se recuerda cosa alguna de lo que se ha olvidado, mas se repite lo que no puede ser recordado. Da el ejemplo de alguien que fue crítico de la figura de autoridad de los padres, pero repite este comportamiento en sus relaciones sociales.

En este sentido, la compulsión a la repetición es una manera de recordar. Se repite en lugar de recordar y se hace bajo condiciones de resistencia. La perlaboración es un trabajo largo. El hecho de darle un nombre a la resistencia por medio de una interpretación no garantiza su eliminación inmediata. Se debe

tener tiempo para conocer mejor la resistencia y elaborarla para superarla y esto se da por la continuación del análisis.

En el caso del clínico del trabajo, ese proceso ocurre cuando la reintegración es propiciada por el sujeto y su historia en el trabajo; esto es, en una dimensión que trasciende los límites individuales. A medida que el trabajador habla, rememora los acontecimientos traducidos en su malestar, se comunica con lo vivido y reconstruye un significado que antes era visto en recuerdos con manifestaciones sintomáticas y paralizaciones en la acción. De esa forma, el trabajador sale del recordar para reescribir una historia. Las defensas construidas, las negaciones y las inhibiciones surgen como un material para una pesquisa orientada a la realización de la verdad del sujeto como la concreción de una dimensión propia que debe ser destacada de la propia la noción de la realidad.

La habilidad del profesional en ese contexto, estriba en movilizar a los miembros y apuntar a los discursos yuxtapuestos que se recubren entre sí como un archivo muerto y actuar en la resistencia de lo que es necesario ser manifestado.

La resistencia en las experiencias puede ser observada en el rechazo absoluto de los sujetos de entrar en contacto con la situación generadora del sufrimiento. Lo que se buscó en este sentido fue una lectura de lo real desde la perspectiva de la clínica psicoanalítica lacaniana: “lo real traducido como aquello que no puede ser totalmente simbolizado en el habla o en la escritura y, por consecuencia, no cesa de no escribirse” (Chemana y Vandermersch, 2005).

Al nominar, nombrar, poner en palabras (significantes) los síntomas, se pueden disminuir las resistencias y profundizar el sentido del discurso proferido. La resistencia se convierte así en un aliado a medida que emana de aquello que está por revelarse y señala lo que debe ser investigado. En ese espacio surge (o no) la transferencia entre los miembros del grupo que consiste en reencontrar una relación que se presenta en formas vividas y en comportamientos. Posibilitar el desequilibrio de un discurso coherente y racional te hace aprender.

El clínico del trabajo es un agente externo que reconstituirá el equilibrio. Su escucha es un cuidado para que la palabra circule, posibilitando la expresión sintomática, una forma de vida. El dolor del sujeto adquiere otras formas cuando es acogido.

El acogimiento es un espacio privilegiado donde la aceptación de las diferencias restaura el significado y el investimento y permite un vislumbre estructurante constitutivo de una existencia. Por lo tanto, ese medio debe propiciar que el

trabajador “hable su discurso” y develando sus secretos y mitos. Es un momento de elección que posibilita una reintegración de la historia del trabajador, lo que requiere una situación de aprehensión dinámica de la situación tanto en términos de conflictos como de investimentos y resistencias.

En contradicción con el paradigma del éxito, la clínica no tiene como objetivo la conservación del narcisismo ni una solución lista. Por el contrario, se refiere a la coexistencia de contracorrientes ya que el deseo es ambivalente. Lo importante es auxiliar a los trabajadores para que “digieran las enzimas”, aquellas que cuando están paralizadas se manifiestan en depresión, síndrome de pánico y presión arterial alta, entre otros

La transferencia

La transferencia favorece la circulación del afecto que se constituye por la nominación del otro, que ocurre a menudo en las relaciones profesionales, amorosas o sociales. Es a través de ella que el sujeto se siente confiado, y habla, descubre y comprende lo que está sucediéndole. Freud postula que la transferencia no es más que un fragmento de la repetición y que “la repetición es la transferencia del pasado olvidado sobre todos los ámbitos de la situación actual”.

Como Chemana y Vandermersch (2005), la transferencia se produce en el *encuadre analítico*, con un vínculo que se establece entre el paciente y el analista, la actualización de los significantes que sustentaban sus pedidos de amor en la infancia.

En la clínica del trabajo, la transferencia se da cuando los participantes admiten lo que pasa, a diferencia de una postura omnipotente o en situaciones de seducción. Por lo tanto, corresponde al clínico acoger el habla y los gestos como algo soportable de modo que se instaure el afecto en el lenguaje. Junto al sujeto o los grupos, el clínico nominaría el afecto; o sea, introduciría las palabras que hablan de ese sentimiento. Es en ese momento cuando el sujeto recibe reconocimiento y encuentra en la palabra un lugar para reconocer su identidad.

Los sujetos que se manifiestan no son solo actores principales de un drama que busca esclarecimientos, sino también portavoces de una situación que debe ser acogida, discutida y ofrezca al trabajador diversas posibilidades para reconstruir una corporeidad existencial, salir de sus problemas repetitivos y resingularizarse. Así, se crea un dispositivo para cambiar un modo de funcionamiento que a su vez es soporte para un enfoque enunciativo. Como resultado de ello, surgen nuevos tipos de relaciones entre los acontecimientos.

Cabe destacar que cuando la clínica es colectiva podría surgir una transferencia negativa con expresiones de agresividad entre los miembros del grupo. El clínico del trabajo debe evitar la resolución del problema ya que la tensión es productiva. En su significado, la tensión es un estado de gran aplicación o concentración física o mental y un escenario rico para nombrar los afectos.

La función del clínico es convertirse en eslabón de esa cadena de escucha, posibilitar la rehumanización del sufrimiento ante la deshumanización vivida y dejar surgir la oportunidad de una palabra para que el sujeto construya en el colectivo el sentido y torne su realidad soportable.

En este sentido, el clínico ocupa –y no ocupa– el lugar del sujeto supuesto saber. Es un juego desafiador en el cual el clínico del trabajo asume y al mismo tiempo transfiere esa *ideación* para el sujeto o para el colectivo, a fin de que entiendan que la cura reside en cada uno de ellos. Es en la manifestación de las fragilidades que se da la posibilidad de sanarlas. Asumir este lugar permite a los sujetos encontrar estas soluciones en la revelación de la transferencia.

En esta perspectiva, los elementos como los deseos idealizados, la dificultad en la asunción de la castración y la dificultad de asumir la herida narcisista, deben ser considerados en la clínica del trabajo, ya que este impone al sujeto el encuentro con lo real representado en las contradicciones de la organización. Las organizaciones laborales tienden a potencializar el narcisismo y la omnipotencia por medio de sus modelos de excelencia, pero es en la castración que el sujeto se constituye establecer lazos al buscar en el otro lo que le falta. Sin la presencia de esos elementos, la cooperación y la construcción de la negociación del colectivo de trabajo –que pasan necesariamente los lazos afectivos– no son posibles.

La interpretación

El sufrimiento está mediado por la movilización subjetiva o por las defensas. Para acceder al sufrimiento, las defensas que son inconscientes y aparecen bajo la forma de actos fallidos, chistes y silencios deben ser descubiertas. Por lo tanto, es necesario distinguir el sujeto del enunciado; el sujeto gramatical que raciocina y el sujeto de la enunciación, que posee en su lenguaje una estructura de discontinuidad que puede irrumpe en la lengua hablada y el corte hecho por el clínico y operado por la interpretación, puede tornar el contenido latente en manifiesto.

Para Guiho-Bailly y Guillet (2005), es necesaria la prudencia cuando se trabaja con la salud y la seguridad y se cambian los “hábitos” de trabajo. El ataque a

las estrategias colectivas de defensa puede provocar su radicalización, es decir, la ideología defensiva del oficio, dispositivo de bloqueo del sistema defensivo en sí mismo, fuente de “resistencia al cambio” o explosión de los colectivos de trabajo por las descompensaciones individuales o accidentes de trabajo. Ciertas labores revelan el peso de esas estrategias defensivas en la construcción de la identidad de hombres y mujeres, razón por la cual no pueden ser deconstruidas sin que haya una posibilidad de reconstrucción del sistema defensivo.

El clínico debe ofrecer su interpretación y contribuir al surgimiento de nuevos temas y al deseo de los participantes de continuar hablando. La catalización de la interpretación “correcta” mantiene la discusión. Lo contrario conduce al enfriamiento y la acentuación de las resistencias. La precisión de las observaciones no debe remitirse a la objetividad de un sufrimiento o de una realidad causa del sufrimiento, sino a la verdad de una relación de los participantes con el colectivo de trabajo. Se busca interpretar las defensas colectivas sin hacer de ello un acto de violencia, ya que desnudar el sufrimiento y la dimensión subjetiva puede traer serias consecuencias para los trabajadores.

La interpretación ideal sería aquella que desmonta un sistema defensivo y autoriza la reconstrucción de uno nuevo o una deslocalización del primero este, de manera que se fortalezca el vínculo entre sufrimiento y trabajo.

El objetivo de esta práctica es la postura del colectivo de trabajo y los efectos del ocultamiento de los sistemas defensivos colectivos sobre el sufrimiento y, más allá de eso, sobre el modo de acción de la organización del trabajo y su efecto perverso para la salud psíquica

Restitución y deliberación

La restitución debe ser llevada a cabo al inicio de la sesión. El tema de la sesión anterior se retoma y el memorial se lee y discute según el momento del grupo. En caso de ser discutido, los términos técnicos deben ser traducidos y mencionadas las interpretaciones posibles. Es un espacio para añadir, estar en desacuerdo e incluso sugerir acciones para la resolución de los conflictos expuestos por el grupo en las sesiones. No hay un orden. A medida que los participantes se manifiestan, el investigador explora el contenido para que las defensas puedan ser trabajadas. Lo invisible debe ser traído al grupo bajo forma de metáforas sustituyendo una palabra por otra o de la transferencia de denominación. Aquí, el investigador verificará si su habla y su interpretación fueron exitosas en la medida en que alcanza su objetivo: la comprensión de un aspecto de lo dicho. La

metáfora organiza experiencias no disponibles en nuestro sistema conceptual convencional y la restitución deja espacio para las deliberaciones que sancionan acciones, justifican inferencias y ayudan al establecimiento de metas.

Un desafío que se impone en el espacio del habla-escucha es cómo el trabajador pasa de la discusión a las deliberaciones e imprime en la clínica su fuerza política y social. La organización del trabajo se debe analizar en sus dimensiones visibles, invisibles, formales, informales, técnicas, sociales e intersubjetivas. *La clínica es del trabajo, no del sujeto*, trabajo que articula el trabajar en sí y la movilización subjetiva (la inteligencia práctica, la cooperación y el reconocimiento). Es necesario evidenciar esas articulaciones en el colectivo y comprenderlas para que se manifiesten. No se delibera con base en quejas, síntomas y fantasías. Estos necesitan ser simbolizados por la palabra y suscitar la apropiación colectiva de su historia y la voluntad (a partir del análisis del deseo) para deliberar sobre sus destinos.

Este proceso debe caracterizarse por la equidad que impone el sufrimiento. Todos los que hacen parte de él sufren el desamparo y la impotencia. Los lazos afectivos representados en la confianza y la solidaridad se construyen cuando esa equidad es esclarecida y frente a lo real, los sujetos pueden movilizarse juntos para la acción. La constitución de ese espacio de escucha-habla que presupone la deliberación, será provisorio e independiente de lo prescrito; un espacio que se estructurará en el encuentro con lo *real de la clínica*

Las estrategias de registro y análisis de datos

Los datos obtenidos en las sesiones deben ser registrados de cuatro formas: grabación (cuando es aceptada por el grupo), registro de lo hablado, memorial de cada sesión, diario de campo y relato de la práctica.

El memorial se elabora con base en lo hablado por los trabajadores. Será hecho provisionalmente al final de cada sesión, discutido y finalizado en la supervisión y leído al comienzo de cada sesión siguiente. El investigador registra los contenidos discutidos en las sesiones y su interpretación de lo dicho con el fin de validar con el grupo lo que aún no se ha transformado en lenguaje sino apenas vivenciado, sea por las manifestaciones del silencio o por las metáforas y las manifestaciones afectivas en los encuentros.

El siguiente es un extracto de uno de los memoriales producidos en las prácticas llevadas a cabo en nuestro laboratorio:

La imposibilidad de demostrar el conocimiento sobre el trabajo real genera desmotivación. Relataron que no utilizan todo el potencial profesional que tienen en la actividad que desempeñan. También fue comentado que falta el compromiso de los trabajadores en la tarea, una vez que cumplen estrictamente con el horario prescrito, priorizando la atención a la jerarquía, sin una política de complicidad, cooperación entre los pares. Parece que hay un empobrecimiento del sentido del trabajo por haber poco reconocimiento y valorización por la propia estructura del servicio [...]. El sufrimiento es experimentado por la falta de información del proceso, lo desconocido genera lo que una trabajadora ha llamado como “tortura psicológica”, pues no saben lo que ocurrirá. Ese hecho crea el sentimiento de falta de respeto, desvalorización y resentimiento. Fue señalada una presión jerárquica que provoca miedo y estrés, especialmente cuando la demanda de trabajo es inasequible, pero no sobra espacio para hablar de ello. “Manda quien puede, obedece quien tiene juicio”. El equipo parece estar dividido entre aquellos que intentan dar cuenta de esa demanda y se disponen a darlo todo para resolver el problema (quedarse hasta después del horario de salida del trabajo, etc.), y otros que simplemente cumplen con las horas de trabajo (algunos, porque ya están totalmente desmotivados.) Eso parece generar estrés y resentimiento entre las personas del propio sector. Se observó a este respecto que una de las características es la competitividad por el reconocimiento, cuando existe, a través del nombramiento para una función. El ambiente de trabajo termina siendo resentido, a veces como un lugar amenazante, donde no se puede confiar en nadie, porque el clima es de “mover la silla”. Fue resaltado, en ese sentido, que una de las características es la competencia por el reconocimiento, cuando este existe, a través de un nombramiento para una función. El ambiente de trabajo acaba siendo resentido, algunas veces, como un lugar amenazador, en el cual no se puede confiar en nadie, pues el clima es de que todo el tiempo le están “corriendo el tapete”. Se percibe que el reconocimiento está centrado en lo concreto, en el producto, y hay poco reconocimiento en el orden simbólico, del esfuerzo. Se identifica una deficiencia en el proceso de la contribución/retribución. Las contribuciones singulares no son espontáneas, en la medida en que no se da una retribución simbólica, en términos de reconocimiento, de la identidad frente a las aportaciones que son ofrecidas a la organización real del trabajo. La privación del reconocimiento indica una experiencia de falta de respeto y está anclada en las experiencias afectivas de los sujetos humanos, de modo que pueda dar, en el plano motivacional, el impulso para la resistencia y la parálisis de las acciones.

En el diario de campo deben registrarse los resultados de la observación clínica, los eventos no verbales y los hechos que ocurren en el colectivo de investigación, la relación entre los investigadores y sus sentimientos acerca del colega, la sesión y el grupo de trabajadores.

El relato de la práctica se hace con toda la historia de la clínica. Este informe debe obedecer los pasos propuestos por Mendes y Araujo (2012) para el análisis de los datos: el análisis clínico del trabajo (ACT).

Este análisis es una técnica para organizar los materiales recolectados en las sesiones colectivas, basada en la calidad y el significado del discurso y de la palabra. Las verbalizaciones se analizan dentro del colectivo y la identificación individual de lo dicho. Los sentimientos ni aquellos aspectos personales situados fuera del ámbito del trabajo no son considerados importantes.

El contenido de las verbalizaciones es analizado de acuerdo con las contradicciones y las paradojas del lenguaje, los contenidos (si son objeto de discusión o de ocultamiento para el grupo), las negaciones de percepción, la inversión de las proposiciones, la formación reactiva, las fallas y la falta de comentarios en relación con el tema principal.

Todas las sesiones son analizadas de una manera articulada, según la evolución, la profundización y las especificidades de las discusiones colectivas sobre las hipótesis de estudio. Se proponen tres etapas para la ACT:

- *Etapla I.* Presentación de los dispositivos para la práctica clínica, que incluyen los resultados referidos al análisis de la demanda, la elaboración y perlaboración, la transferencia, la interpretación, la restitución y deliberación, las estrategias de registro y análisis de datos, la formación clínica, la supervisión y la evaluación. Los datos para esta etapa se originan en el memorial y el diario de campo.
- *Etapla II.* Análisis de la psicodinámica del trabajo, etapa que corresponde a la estructuración de las unidades de análisis y es fomentada por las transcripciones de las sesiones o el registro de lo hablado. Significa organizar lo dicho en tres ejes: organización del trabajo prescripto y real, que contempla el contenido de las tareas, las normas y controles, el tiempo y los ritmos, las relaciones socioprofesionales, la comunicación y los modos de gestión; la movilización subjetiva, que implica el placer y el sufrimiento creativo, la inteligencia práctica, el espacio de discusión, el colectivo de trabajo y el reconocimiento; el sufrimiento, las defensas y las patologías. Se analiza el sufrimiento patogénico, las defensas que incluyen los mecanismos que las rigen y los modos de manifestación, las patologías y daños físicos y psicosociales.

Estos tres ejes pueden estar presentes o ausentes según el grupo sometido a la pesquisa o intervención y variar de acuerdo con las demandas que dan

lugar a diferentes formas de intervención clínica. Por ejemplo, las patologías podrían no estar presentes en la clínica de la cooperación y ser más notables en la clínica de las patologías. En la clínica de la inclusión no aparecerá la cooperación. Con se quiere significar que si bien estos ejes son orientadores y predecesores del análisis clínico, varían en función de las demandas y del trabajo de los grupos analizados. Cabe resaltar que es posible recortar estas unidades de análisis en función de los objetivos del estudio y enfatizar aquellos que más se acerquen a ellos.

- *Etapas III.* Análisis político de la movilización de los trabajadores, lo cual articula las dos etapas anteriores.

La formación clínica

El clínico forma parte indisoluble de la conducción clínica. Su subjetividad es una de las dimensiones del método en sí y su formación no es solo técnica y ética, sino también afectiva. Debe ser capaz de afectarse por lo dicho por el otro, ponerse a su disposición, dejarse sorprender, dudar, angustiarse con lo inesperado y soportar lo incontrolable. La clínica no busca respuestas y soluciones en forma racional y objetiva. El sentir es infinito, así como la capacidad de afectarnos por los otros. De esta manera, la clínica es un proceso inacabado. Convivir con esta frustración es fundamental para que la clínica ocurra.

En consecuencia, ejercer la clínica implica un sufrimiento frente a lo real que requiere condiciones profesionales e institucionales para la movilización subjetiva del clínico. Sin esta condición, es muy difícil el compromiso en la relación habla-escucha.

Este compromiso es fundamental ya que los conflictos y contradicciones inherentes a las relaciones de dominación presentes en el lugar de trabajo requieren una actuación centrada en la inseparabilidad entre la idea y el afecto. El hacer implica conflictos que van más allá de la capacidad del sujeto de pensar sobre sí mismo. El pensar y el conocer son importantes, pero es el quehacer el que afecta al sujeto, razón por la cual es la ocupación principal de la clínica. Evidentemente, la organización del trabajo define este quehacer y no existe independencia del sujeto en relación con la realidad del trabajo, muchas veces cruel y perverso.

El clínico es el traductor de lo que se oculta por el colectivo en relación con los modos de participación en el trabajo. Escuchar el sufrimiento implica develar las defensas y trazar los caminos de la movilización subjetiva por medio de la circulación de la palabra en el colectivo. Los dispositivos presentados, a saber,

la demanda; la elaboración e perlaboración; la transferencia, la interpretación y la formación son intrínsecos a la actuación del clínico.

La supervisión

La interpretación del investigador es influenciada por los factores culturales y está ligada con sus experiencias pasadas. Por lo tanto, la supervisión clínica se torna fundamental, pues el investigador al ser influenciado por las vivencias deja de comprender la totalidad de los sentimientos y las experiencias relatadas.

Tal supervisión es defendida por Moliner (2003). Según la autora, hay técnicas para cualificar al clínico-investigador y trabajar la propia subjetividad hacia la comprensión de la subjetividad de los otros. Consideramos que además de otros recursos, la supervisión puede contribuir a esta cualificación.

Para Moliner, acceder a la subjetividad por el habla es algo que no se improvisa; es necesario prepararse técnicamente y afectivamente y no todos los investigadores lo logran. Es un ejercicio que puede tornarse más difícil según su posición psíquica o estructura clínica, pero también depende de las experiencias vividas previamente, en particular aquellas referidas al trabajo en la clínica. Por lo tanto, los profesionales que necesitan construir defensas viriles para mediar una situación de trabajo, ya que ellas ocultan la percepción de su propia vulnerabilidad y la del otro, tienen más dificultad para asumir la orientación de la clínica del trabajo.

El supervisor auxilia en la indicación de lo que acontece en el espacio de la clínica al evocar los estados de cosas posibles que no son descritos o nombrados en el trabajo. Serán discutidas nuevas formas de comprensión del habla y estimulados modos plurales de interpretación y transformación de las situaciones vividas en la organización del trabajo.

La evaluación

Evaluación del trabajo se lleva a cabo por medio de entrevistas individuales o colectivas con los implicados en la práctica clínica. Se recomienda entre seis y nueve meses después de que la intervención haya terminado. También participan en esta evaluación el colectivo de supervisión luego de la práctica y las entrevistas, así como aquellos que hayan solicitado la práctica, cuando fuera una institución.

En la entrevista de evaluación deben ser discutidos las movilizaciones que se produjeron a través de este espacio, el compromiso de los participantes en los proyectos para el cambio de las situaciones de trabajo, el análisis de la voz pronunciada de los trabajadores como un factor clave en la planificación de las prescripciones y la conducción y manutención del espacio de habla tras la salida del investigador externo.

Los dispositivos funcionan como guía para la conducción clínica. No son fases o pasos que se deben seguir linealmente como sucede en otros métodos utilizados en las ciencias humanas y sociales. La construcción provisoria e inacabada es el presupuesto que debe considerarse en las prácticas

Consideraciones finales

A pesar de las dificultades y el estigma que aún quedan por superar en materia de difusión y aceptación de una teoría crítica del trabajo, se puede afirmar que las huellas de la ruta de la psicodinámica trazan caminos aún más desafiantes. Actualmente se exploran las patologías sociales y su inserción en un mundo del trabajo cada vez más precarizado y opresor. Diversos estudios sobre la dinámica de la enfermedad en el trabajo, centrados en los aspectos relacionados con la servidumbre voluntaria y la violencia en el trabajo, ganan fuerza y evidencian nuevas dimensiones del sufrimiento psíquico en este entorno.

Sin embargo, aunque la importancia de centrar la atención y los esfuerzos para la consolidación de una teoría crítica del trabajo no se discute, debemos preguntarnos qué podemos hacer como profesionales e investigadores interesados en la salud de los trabajadores. Una perspectiva de la psicodinámica del trabajo que va más allá de la teoría nos abre nuevos caminos para la intervención que posibilitan la escucha política y clínica del sufrimiento.

La clínica del trabajo promueve al sujeto un espacio de habla y al mismo tiempo busca intervenir en el discurso para posibilitar la resignificación de vivencias, dar nuevos sentidos y reflejar un nivel de conciencia diferente. El acto de ceder ese espacio trae grandes cambios, bien sea por la oportunidad que ofrece de repensar o por la sensación de ser escuchado por un otro que se posiciona de manera abierta para llevar a cabo esta escucha e interactuar y discutir lo que fue vivido por el sujeto cuando entra en contacto con el trabajo, más allá de cuestionar cómo otras dimensiones de sus actividad interfieren y contribuyen para su desempeño y para su proceso de salud-enfermedad.

En este sentido, la clínica psicodinámica del trabajo tiene como uno de sus ejes la promoción de la emancipación de las personas en sus contextos de trabajo y la apropiación –en la medida de lo posible– de la organización del trabajo, viabilizando así no solo la promoción de la salud como posibilidad de llevar a cabo cambios concretos por aquellos que mejor entienden el trabajo: los trabajadores. La psicodinámica del trabajo no solo se basa en confirmar datos y anunciar el sufrimiento y la enfermedad en el trabajo, sino que también debe crear nuevos datos que nos muestren las perspectivas de transformación de los destinos del sufrimiento.

Debemos buscar cada vez más la actuación política y la producción de conocimiento en el área, especialmente en lo que respecta a la transformación de los trabajadores en sujetos de sus deseos a través de la promoción de espacios públicos de discusión en el trabajo que emerjan como puntos para la escucha y la interpretación del discurso de los sujetos y como un medio de traducción de la realidad del trabajo, de clarificación de las redes de relaciones, como camino a la construcción de un estado de salud conquistado diariamente por las manos de aquellos que trabajan y sin el cual nuestro objeto de estudio (y objetivo de nuestro propio trabajo) ni siquiera existiría.

Al promover la manifestación de las singularidades para lo general, el clínico del trabajo aborda la ocultación de los papeles sociales y denuncia las condiciones de trabajo, ampliando así las posibilidades de análisis de los trabajadores, de sus situaciones y la elaboración de estrategias para cambiar su realidad. De ese modo, se trabaja en la cimentación de una consciencia crítica que transforme un lugar de opresión en un lugar de no resignación y de emancipación.

La instrumentalización de los valores éticos de la sociedad depende del compromiso de los sujetos. La subjetividad se constituye en el lenguaje y en los actos sociales, ya que no hay un sujeto autogenerado. El desafío en este trabajo clínico es ayudar a elaborar padecimientos invisibles e inarticulados para que las personas se confronten con lo real y consigan poner su “yo” en el proceso de cambio de las relaciones sociales.

Bibliografía

- BAIERLE, T. y MERLO, A. (2008). “Saúde mental e subjetividade no trabalho de uma guarda municipal: estudo em psicodinâmica do trabalho”. En: *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo*, 11(1).

- BOTTEGA, C. y MERLO, A. (2010). “Prazer e sofrimento no trabalho dos educadores sociais com adolescentes em situação de rua”. En: *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo*, 13(2).
- CASTRO, N., TOLEDO, A. y ANDERY, A. (2010). “Tramas do Cotidiano: A Psicodinâmica do Trabalho em um Conselho Tutelar”. En: *Psicologia: Ciência e Profissão, Brasília*, 30(3).
- CASTRO, T. y MERLO, A. (2011). “Reconhecimento e saúde mental na atividade de segurança pública”. En: *Psico*, 42(4).
- CHEMANA, R. y VANDERMERSCH, B. (1987). *Dictionnaire de la Psychanalyse*. Paris: Larousse.
- DEJOURS, C. (1987). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- FERREIRA, A. (2013). *A Psicodinâmica do Trabalho de Profissionais de Odontologia do Centro Ambulatorial de um Hospital Universitário*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília. Brasília, DF, Brasil.
- FREUD, S. (1987) *A iniciação do tratamento*. Obras completas. Vol. X. Rio de Janeiro: Imago.
- GARCIA, W. (2011). *Análise Psicodinâmica do Trabalho no Tribunal de Justiça do Amazonas: uma aplicação da clínica do trabalho e da ação*. 2011. 108 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus.
- GOMES, M; LIMA, S y MENDES, A. (2010) “Experiência em clínica do trabalho com profissionais de TyD de uma organização pública”. En: *Estudos e Pesquisas em Psicologia*. (UERJ. Impresso), Prelo.
- GUIHO-BAILLY M. y GUILLET, D. (2005). “Psychopathologie et psychodynamique du travail: Occupational psychopathology and psychodynamics”. En: *EMC Toxicologie Pathologie*, France, v. 2, n. 3.
- LACAN, J. (1981). *O seminário, livro 5: as formações do inconsciente*. Rio de Janeiro: Editora Zahar.
- LANCMAN, S., GHIRARDI, M., CASTRO, E. y TUACEK, T. (2009). “Repercussões da violência na saúde mental de trabalhadores do Programa Saúde da Família”. En: *Revista de Saúde Pública, São Paulo*, 43(4).
- LIMA, S. (2012). “O Trabalho do Cuidado: Uma Análise Psicodinâmica”. En: *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, Brasília*, 12(2).

- MARTINS, S. y MENDES, A. (2012). “Espaço Coletivo de Discussão: A Clínica Psicodinâmica do Trabalho como Ação de Resistência”. En: *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Brasília, 12(2), 171-184.
- MEDEIROS, S. (2012). *Clínica em Psicodinâmica do Trabalho com a Unidade de Operações Aéreas do Detran: o Prazer de Voar e a Arte de se Manter Vivo*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília. Brasília, DF, Brasil.
- MENDES, A. y ARAUJO, L. (Orgs.) (2012). *Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação*. Curitiba: Juruá.
- MENDES, A., ALVES, J. y FRANÇA, A. (2011). “Análise da psicodinâmica do trabalho de taquígrafos parlamentares brasileiros”. En: *Revista Pessoas y Sintomas*, Braga, (15).
- MERLO, A. R. C., DORNELLES, R., BOTTEGA, C. y TRENTINI, L. (2012). “O trabalho e a saúde dos oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre”. En: *Cadernos de Psicologia Social o Trabalho*, São Paulo, 15(1).
- MOLINIER, P. (2003). “Sujeito e subjetividade: questões metodológicas em Psicodinâmica do Trabalho”. En: *Rev. Ter. Ocup.* Univ. São Paulo, v.14, n.1, p. 1-15,.
- SANTOS-JÚNIOR, A., MENDES, A. y ARAÚJO, L. (2009). “Experiência em clínica do trabalho com bancários adoecidos por LER/DORT”. En: *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, v. 29, n. 3.
- SILVA, M. y MENDES, A. (2012). *Actas de Saúde Coletiva*, Brasília, 6(2), 195-207.
- TRAESEL, E. y MERLO, A. (2009). *A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de enfermagem*. Psico, Porto Alegre, 40(1), 102-109.
- TRAESEL, E. y MERLO, A. (2011). “Trabalho imaterial no contexto da enfermagem hospitalar: vivências coletivas dos trabalhadores na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho”. En: *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 36 (123)

Problemas contemporâneos para a psicologia do trabalho e das organizações

Marcelo Alfonso Ribeiro
Universida de São Paulo

A apresentação e reflexão dos problemas contemporâneos do trabalho e das organizações demanda, inicialmente, uma definição dos termos sem questão, ou seja, para a delimitação de problemas contemporâneos do trabalho e das organizações, faz-se necessário definir o que seria um problema e do que estamos dizendo quando falamos em contemporaneidade, trabalho e organizações.

Segundo Lalande (1993), problema para a filosofia é, em geral, qualquer situação que contenha possibilidades de alternativas, pois um problema nos leva a constatar que um fenômeno observado não é unívoco.

O autor segue dizendo que vários pensadores se debruçaram sobre esta questão ao longo da história. O matemático grego *Euclides* versa que um problema nada mais seria do que uma estratégia que parte de um conhecimento prévio e busca conceber algo ainda desconhecido. O filósofo grego *Aristóteles* postula que um problema seria a esfera do discurso provável e a busca de resoluções de ordem prática ou teórica produtoras de estratégias e conhecimentos. E o filósofo pragmatista norte-americano *John Dewey* coloca que o problema seria o ponto de partida de qualquer indagação e que sua enunciação permitiria a antecipação de uma ideia sobre sua solução, bem como o desenvolvimento de suas questões inerentes através de uma lógica de raciocínio empregado (Lalande, 1993).

Se estabelecer um problema é postular questões e buscar soluções a partir de uma lógica de raciocínio, devemos acrescentar que todo problema é postulado dentro de um contexto. Assim, os problemas postulados no presente texto foram o trabalho e as organizações de trabalho através das lógicas existentes na Psicologia no campo do trabalho e das organizações na contemporaneidade.

O substantivo feminino contemporaneidade tem sido utilizado nas produções acadêmicas das Ciências Humanas como referência a uma situação ou processo que está acontecendo em nosso tempo definidor de um contexto marcado por características como transitoriedade, descontinuidade, flexibilidade, complexidade e heterogeneidade que tem colocado as pessoas, em especial no mundo do trabalho, nosso foco central de análise, num paradoxo experiencial ao vivenciar uma situação de abertura e ruptura de normatividades hegemônicas, estando mais livres para a criação de si neste mundo, ao mesmo tempo em que, se veem sem referências e seguranças sociais para tal tarefa, tendo que se constituir enquanto pessoas de forma mais individualizada e dispersa nas redes sociais, que tem constituído o tecido social atual (Castel, 1997; Coutinho, Krawulski y Soares, 2007; Ribeiro, 2009a).

Pós-modernidade (Harvey, 1992), modernidade líquida (Bauman, 1998), modernidade tardia (Giddens, 1991), sociedade em rede (Castells, 1999), sociedade de risco (Beck, 1998), hipermodernidade (Lipovetsky y Charles, 2004), são outros termos utilizados para designar concepções do mundo atual que, apesar de não significarem um rompimento total com a era moderna, tem como valor essencial o redimensionamento do mundo através das ideias de transformação, fragmentação e reinvenção que resultam em inevitáveis rupturas, associadas ao fim da solidez da sociedade industrial.

Os reflexos desta transformação são sentidos na organização das atividades humanas e nas relações pessoais e sociais, cujas formas têm mudado com mais intensidade numa compreensão espaço-temporal como aponta o geógrafo britânico David Harvey (1992) em sua obra *A Condição Pós-Moderna* e o geógrafo brasileiro Milton Santos (2000) em seu livro *Por uma Outra Globalização*.

A contemporaneidade é o malha na qual os problemas atuais do campo Psicologia no campo do trabalho e das organizações estão sendo tecidos.

Trabalho, sinteticamente, pode ser entendido como o potencial estruturador da existência humana e mediador primordial da relação com o mundo e com os outros, em suas três dimensões constituintes (subjéctiva, psicossocial e social),

sendo que sua institucionalização se processou através da estruturação de organizações, processos, atividades e vínculos primordiais de trabalho, originando as organizações de trabalho que constituem o mundo do trabalho e produzem, dialeticamente, a vida sociolaboral das pessoas e suas relações multidimensionais com o trabalho (Ribeiro, 2012).

Para buscar alternativas de compreensão para os problemas do trabalho e das organizações na contemporaneidade é mister apresentar, brevemente, as lógicas analíticas que configuram os paradigmas existentes na Psicologia no campo do trabalho e das organizações, pois cada paradigma, através de sua lente, forja problemas distintos, ou seja, um problema parte de algum conhecimento prévio para a tentativa de se conceber algo ainda desconhecido, como já havia postulado Euclides muitos séculos atrás.

Paradigma é um termo com origem no grego “parádeigma” que significa modelo ou padrão. Thomas Kuhn (1978), físico e filósofo da ciência norte-americano, em seu livro *A Estrutura das Revoluções Científicas*, designou paradigma como as:

realizações científicas que geram modelos que, por período mais ou menos longo e de modo mais ou menos explícito, orientam o desenvolvimento posterior das pesquisas exclusivamente na busca da solução para os problemas por elas suscitados (Kuhn, 1978, p. 40).

O paradigma é um princípio, pressuposto filosófico matriz, teoria ou conhecimento originado da pesquisa em um campo científico. Uma referência inicial que servirá de modelo para novas pesquisas, instaurando uma ontologia, uma epistemologia e uma metodologia para compreensão e intervenção de dada realidade.

A análise dos paradigmas científicos nos ajuda na tentativa de refletir sobre duas questões básicas: como e porque produzir conhecimentos? Questões complementadas pela análise de como os conhecimentos guiam as pessoas e as constroem como seres humanos, e quais as consequências dos mesmos, ou seja, “o que eles fazem com e para os seres humanos”. Há uma função social básica da produção de conhecimentos nas Ciências Sociais, que se define pela tridimensionalidade da função do pesquisador, a saber: articular e inter-relacionar teoria, pesquisa e prática, como apontam dois importantes estudiosos norteamericanos contemporâneos dos paradigmas e metodologias científicas: Jennifer Greene e Egon Guba no livro *The Paradigm Dialog* (Guba, 1990).

No início, os objetos de estudo e intervenção da Psicologia no campo do trabalho e das organizações eram, principalmente, marcados pelo paradigma positivista das Ciências, mas, ao longo do processo de construção deste campo, outros paradigmas foram sendo utilizados para compreensão e intervenção do (e no) mesmo, principalmente, paradigmas críticos e interpretativistas.

É mister frisar a importância de uma perspectiva crítica no campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações tão duramente criticado por outros campos da própria Psicologia e das Ciências Sociais como um todo (Borges, 2004; Heloani, 1999; Pulido-Martinez, 2004, 2007, 2009; Sato y Oliveira, 2008; Spink, 1996).

Mas, o que seria uma perspectiva crítica que tantos campos da Psicologia e da própria Psicologia do Trabalho e das Organizações reivindicam para si?

A palavra crítica (do grego *crinein*) significa separar, julgar ou realizar uma avaliação dos fundamentos e razões de algum fenômeno, modelo, estratégia ou lógica, a partir de um padrão ou referência conceitual, gerando a reflexão crítica. Refletir criticamente é posicionar-se a partir de um conjunto de informações construídas com a pesquisa de forma abrangente, questionadora e autônoma, buscando diferentes perspectivas para analisar um mesmo fato (Lalande, 1993).

Neste sentido, o campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações, tão duramente atacado por ser acrítico (Spink, 1996), guarda em seu bojo a possibilidade tanto da criticidade, quanto da falta dela, e a análise aqui proposta visará trazer elementos significativos para uma reflexão do campo, no intuito de abrir horizontes ético e politicamente engajados em projetos de emancipação social pela Psicologia.

Assim, o presente texto buscou, de forma breve, apresentar e analisar como se deu o processo de construção e evolução do campo da Psicologia no campo do trabalho e das organizações, em termos ontológicos, epistemológicos e metodológicos, e tentar identificar, compreender e analisar demandas sociolaborais contemporâneas dirigidas ao mesmo. Campo, este, que pode ser dividido em dois grandes movimentos processuais: Ciências da Gestão e Ciências do Trabalho, tradicionalmente, associados, respectivamente, a uma postura acrítica ou em sintonia com a organização capitalista do trabalho (Codo, 1984), ou a uma postura crítica a esta forma de organização e com propostas transformadoras e alternativas a este modelo (Spink, 1996). Estereótipo que, também, será problematizado.

Estereótipo, termo cunhado por Lippman (1922), etimologicamente advindo do grego *stereos* (sólido) e *typos* (caráter) quer dizer caráter sólido, ou seja, uma maneira de pensar através de categorias descritivas simplificadas, com base em representações e crenças pré-definidas através das quais qualificamos pessoas, grupos ou, no presente caso, campos científicos e profissionais (Fischer, 1996).

A divisão do campo de estudos do trabalho e dos processos organizativos do trabalho em Ciências da Gestão e Ciências do Trabalho é uma proposta de C. Dejours (comunicado em palestra, 11 de abril, 2007), incorporada pelo presente autor, pois é uma classificação muito interessante para compreender as diferenças de foco, forma e resultados das reflexões e investigações específicas de cada campo (Ribeiro, 2009a, 2011a, 2012)

Ciências da Gestão e Ciências do Trabalho: movimentos processuais do campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações

Ciências da Gestão

As Ciências da Gestão e as Ciências do Trabalho se constituíram como dois movimentos geradores de áreas específicas de compreensão, investigação e intervenção da Psicologia no campo do trabalho e das organizações, que podem ser diferenciadas a partir das bases paradigmáticas, dos pontos teóricos de partida, das interfaces disciplinares realizadas, dos objetivos postulados, dos objetos construídos, dos fenômenos eleitos para serem analisados, dos compromissos assumidos e dos campos de ações possíveis.

As Ciências da Gestão são focadas na análise e intervenção da (e na) gestão dos processos organizativos como um todo, tendo como objetivo central produzir conhecimento para compreender e desenvolver os processos de gestão e gerar aumento da produtividade nas empresas. Tradicionalmente, realizam investigações com base mais positivista e contemplam os campos da Administração e da POT (Psicologia Organizacional e do Trabalho) (Malvezzi, 2000; Ribeiro, 2009a).

Este primeiro paradigma da Psicologia no campo do trabalho e das organizações tem bases positivistas, funcionalistas e sistêmicas, busca objetos de investigação oriundos dos processos micro e macro-organizacionais, tem um compromisso assumido com a melhoria dos processos de gestão e produtividade organizacionais e foca sua ação nas empresas

De forma sintética, a contribuição da Psicologia para a compreensão dos fenômenos organizacionais envolve o exame de como os processos micro-organizacionais (atitudes, crenças, valores, percepções, construção de significados, emoções, etc.), apoiados na diversidade individual, articulam-se e de que modo, a partir dessa articulação, emergem os processos macro-organizacionais (estruturas, cultura, poder, políticas, etc.), que, por sua vez, constituem o contexto que configura, limita e afeta os próprios processos micro-organizacionais (Zanelli y Bastos, 2004, p. 484)

Toda a pesquisa atende ao um projeto de trabalho focado no aumento da eficiência organizacional e produtiva e a resolução de conflitos gerados pelos trabalhadores em contextos e relações de trabalho.

Segundo Guba (1990), a proposta positivista define a produção de conhecimentos através de uma engenharia social (*social engineering*) ao buscar compreender o mundo e não mudá-lo, marcando a separação clássica do Positivismo entre produção e utilização do conhecimento como intervenção numa posição clara de despolitização da Ciência como princípio geral para a produção de conhecimentos; e seguir propondo a descrição e explicação das relações causais por detrás dos fenômenos, tomados como verdades objetivas, pois “a realidade existe e é dirigida por leis e mecanismos naturais imutáveis” (Guba, 1990, p. 20), ou seja, a realidade seria um fenômeno objetivamente determinado (ontologia realista).

O autor segue dizendo que o Positivismo, então, postula uma ontologia realista (realidade objetiva); uma epistemologia dualista (pessoa e contexto são coisas distintas) e objetivista, pois o conhecimento (verdade objetiva) está na realidade e deve ser acessado pela pessoa; e uma metodologia científica experimental e empírico-analítica.

Ao longo do século XX seguiu tendo como objetos de estudo os processos micro e macro-organizacionais com base no paradigma positivista e buscando relações lineares de causa-efeito, entretanto sofreu alterações importantes e significativas ao longo deste período, por conta de todas as transformações ocorridas, gradativamente, no mundo do trabalho e nas empresas, no sentido de sua flexibilização, heterogeneização e complexificação, principalmente através de uma atualização do Positivismo através da proposta do Pós-Positivismo (Greene, 1990).

Segundo Greene (1990), o Pós-Positivismo incorporou a complexidade como objeto de análise, mas ainda visando a busca de leis e mecanismos imutáveis e das relações de causalidade do funcionamento organizacional e comportamento humano nas empresas, agora assumindo que elas não seriam mais pautadas

numa linearidade, mas em relações de causalidade múltiplas e complexas e com a manutenção das estratégias de investigação marcadas pela experimentação, comprovação de hipóteses e redução da realidade a mínimos elementos para sua análise e compreensão.

No campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações, os objetos de pesquisa permaneceram os mesmos, entretanto agora focados, também, nas relações entre pessoas e organização e da própria empresa como um todo, ou seja, numa fase funcionalista e sistêmica que se centra mais nas relações entre os processos organizacionais (funções e sistemas) do que nos processos em si mesmo, como anteriormente era feito (Malvezzi, 2000; Rentería, 2009; Ribeiro, 2009a).

A grande crítica a este paradigma das Ciências da Gestão seria sua sintonia com a organização do trabalho proposta pelo capitalismo, não questionando o modelo, mas buscando criar, no interior deste modelo, uma manutenção ou mudanças no mesmo (Heloani, 1999; Orejuela, 2011; Pulido-Martinez, 2004; Spink, 1996).

Parte desta área específica da Psicologia no campo do trabalho e das organizações não faz críticas ao modelo organizacional capitalista e segue investigando e trabalhando no sentido de melhorias no sistema posto, o que, em tese, não permitiria a humanização do trabalho entendida como a possibilidade de que o trabalho seja uma atividade emancipadora para o ser humano, ou seja, a lógica da exploração e da alienação do trabalho como valor-de-troca no capitalismo não permitiria esta humanização (Heloani, 1999; Martin-Baró, 1989; Orejuela, 2011; Pulido-Martinez, 2004; Rentería, 2009; Spink, 1996).

Outra parte desta área específica reconhece os enormes problemas do modelo organizacional capitalista, e busca, através de suas pesquisa e intervenções, gerar pequenas mudanças conceituais, técnicas ou estratégicas, no sentido da tentativa de gerar algum processo de humanização do trabalho, mas que será sempre insuficiente, pois a lógica capitalista não tem este pressuposto em suas bases (Zanelli y Bastos, 2004). Apesar destas seguidas tentativas, as Ciências da Gestão permanecem com um estereótipo de pró-capitalista (Orejuela, 2011; Pulido-Martinez, 2009).

Nas últimas décadas do século XX, surgiu um movimento ainda interessado na compreensão dos processos micro e macro-organizacionais, entretanto através de outros paradigmas, principalmente de base pós-estruturalista (narrativa) e da teoria crítica, intitulado de *Critical Management*: grupo heterogêneo, em termos

paradigmáticos, mas com um projeto ético-político semelhante de questionamento da lógica da gestão (Alvesson y Willmott, 1992, 2003).

Segundo Alvesson e Willmott (1992), o movimento do *Critical Management* mantém o objetivo central de compreender e analisar os processos organizacionais, mas não para contribuir no ajustamento ou adaptação dos trabalhadores, mas antes para buscar a construção de estratégias de combate à heteronomia no mundo das empresas, através de uma crítica política da lógica da gestão.

Seus principais fenômenos de estudo seriam as narrativas dos trabalhadores acerca dos processos organizacionais, como liderança, empregabilidade, identidade, cultura, poder, ética, cidadania, diversidade, entre outros, ou observações participantes e incursões etnográficas, partindo do pressuposto de que a realidade seria intersubjetivamente construída (crença na construção interacional pessoa- ambiente dos fenômenos psicossociais) e com um objetivo central de explicação de uma realidade e busca de leis particulares (significado subjetivo das singularidades).

O pesquisador é parte do campo (neutralidade científica não é possível) e realiza, primordialmente, pesquisas qualitativas e utiliza métodos que objetivam a observação, interpretação e explicação através de uma hermenêutica, e do uso de instrumentos como estudos de caso, autobiografias, entrevistas abertas, grupos focais, observação participante, pesquisa-ação e etnografia.

A proposta do *Critical Management* é tentar desconstruir o capitalismo a partir do espaço de perpetuação máxima do mesmo, ou seja, as empresas, com produção de conhecimentos e intervenções que apontem a lógica heterônoma do modelo capitalista dos processos organizativos, marcada pelas contradições e conflitos, que devem ser explicitados, não aplacados, e seus malefícios como modelo de sociabilidade para a sociedade como um todo, o que se constitui numa batalha política significativa no campo do oponente (Alvesson y Willmott, 1992, 2003)

Ciências do Trabalho

As Ciências do Trabalho são focadas na análise e intervenção do (e no) trabalho e das (e nas) relações pessoas-processos organizativos do trabalho construídas continuamente, tendo como objetivo central produzir conhecimento para compreender o trabalho humano, bem como as condições e organizações do trabalho, gerando a explicitação das realidades e fenômenos do mundo do trabalho e das relações, atividades e trajetórias de trabalho de cada pessoa. Realizam investigações com base mais dialética e narrativa e contemplam os campos da

Sociologia do Trabalho, Ciências Políticas, Ergonomia, Saúde Coletiva, Psicologia do Trabalho e da Saúde do Trabalhador (Ribeiro, 2009a).

Este segundo paradigma da Psicologia no campo do trabalho e das organizações constrói fenômenos de investigação vinculados às questões do fazer humano no trabalho, dos fenômenos psicossociais do trabalho e das condições e organização do trabalho e seus impactos sobre a vida do trabalhador, não somente ligados às empresas, mas ao mundo do trabalho como um todo, sendo composto por diversas formas de relações possíveis com o mundo por meio do trabalho, abrangendo tanto o trabalho reprodutivo e de manutenção (por exemplo, os afazeres domésticos, o cuidado em relação aos filhos, o cultivo de alimentos para subsistência), quanto às produções culturais, o desenvolvimento político e o trabalho produtivo e remunerado, classicamente associados ao mercado de trabalho, como propôs Eric Hobsbawm (1987) no livro *Mundos do trabalho: novos estudos sobre história operária*.

Tem um compromisso assumido com a compreensão, análise e desenvolvimento das relações multidimensionais entre pessoas e seus trabalhos, e com a denúncia de condições e organização ruins de trabalho geradoras de impactos negativos nas relações entre saúde e trabalho. Toda a pesquisa atende ao um projeto de trabalho focado na mudança estrutural das organizações, condições e relações de trabalho, visando a melhoria da vida laboral dos trabalhadores. Os principais eixos de compreensão e análise seriam:

- Busca da compreensão das relações entre trabalho e saúde/doença dos trabalhadores;
- Reconhecimento da necessidade de mudanças dos processos de trabalho (ambiente e condições) em direção à humanização do trabalho;
- Exercício multidisciplinar e inter-setorial das ações, evitando intervenções focais e fragmentadas;
- Participação dos trabalhadores nessa transformação da realidade do trabalho através do reconhecimento do seu saber, do questionamento das alterações nos processos de trabalho, do exercício do direito à recusa ao trabalho danoso à saúde e da busca da humanização do trabalho

As Ciências do Trabalho têm como base paradigmas críticos e pós-estruturalistas. Segundo Greene (1990), a proposta da Teoria Crítica define a produção de conhecimentos através de um engajamento político (*political engagement*), pois

procura analisar a realidade a partir da história e da ideologia numa síntese dialética do dualismo histórico, sendo crítica porque requer a avaliação contínua dos pares e por ser cética às instituições sociais, sempre geradoras de desigualdades e injustiças. A função da pesquisa científica seria denunciar desigualdades e injustiças sociais, e propor a mudança estrutural radical, com pressupostos pré-definidos. O Materialismo Histórico, o Estruturalismo Praxiológico e a Escola de Frankfurt seriam bases epistemológicas definidas como Teorias Críticas.

A mesma autora segue dizendo que as propostas pós-estruturalistas definem a produção de conhecimentos através da ideia da produção de narrativas (*storytelling*), criticando a ideia do acesso possível a uma realidade independente da pessoa, pois a realidade não seria objetivamente constituída, mas, antes, intersubjetivamente construída (realidade como construção social múltipla de significados) através das interpretações e ações (narrativas e práticas) de dado grupo de pessoas; e o conhecimento seria sempre interdependente e oriundo de produções relacionais específicas, não de teorias e concepções apriorísticas.

Buscam descrever e compreender os significados constitutivos de dado contexto e criar a possibilidade de um diálogo no interior de dada comunidade, gerador de conhecimentos e intervenções sobre esta realidade, através de microtransformações culturais, marcando a atividade científica como atividade política.

Concluindo, a Psicologia no campo do trabalho e das organizações tem dois projetos de investigação e intervenção muito distintos e oriundos de duas bases paradigmáticas igualmente distintas, apesar de estarem analisando e intervindo, parcialmente, no mesmo campo, caracterizando a cisão dos planos ontológicos, epistemológicos, metodológicos e políticos entre as Ciências da Gestão e as Ciências do Trabalho, que são campos complementares, mas, em geral, antagônicos e com poucas possibilidades de articulação e intercâmbio em função de projetos científicos, éticos e políticos muito distintos. Podem-se descrever três posições genéricas da Psicologia do Trabalho e das Organizações na contemporaneidade, a saber:

1. *Atuação nas empresas com manutenção do projeto tradicional do campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações*, assumindo a posição de perpetuação de uma lógica paradigmática de compreensão e atuação neste campo da Psicologia, mais vinculada às Ciências da Gestão. Este projeto continua negando ou optando por não vislumbrar a organização como processo gerador de contradições e conflitos, já que haveria a concepção de um consenso entre os interesses da empresa e dos trabalhadores, numa Psicologia mais

reprodutora da lógica capitalista e acrítica, geradora, basicamente de desenvolvimento técnico, sem envolvimento com os processos sociais e políticas, e com poucas possibilidades de gerar uma humanização do e pelo trabalho;

2. *Atuação nas empresas com críticas ao projeto tradicional do campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações*, buscando uma posição de questionamento do status quo organizacional através de investigações e intervenções a partir do interior das empresas, como a movimento do *Critical Management*, vinculada tanto às Ciências da Gestão, quanto às Ciências do Trabalho;
3. *Atuação no mundo do trabalho como um todo com críticas ao projeto tradicional do campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações*, buscando uma posição de ampliação do escopo de análise do campo, principalmente focada na construção das relações entre trabalhadores, trabalho e organizações do trabalho, mais vinculada às Ciências do Trabalho, numa Psicologia crítica da lógica capitalista e com propostas de geração da humanização do e pelo trabalho.

Estes dois grandes grupos caminharam paralelamente e, por vezes, se interpelaram, ao longo do século XX, mas principalmente neste começo de século XXI. Fazemos a apresentação e análise separadas do que estes dois grandes grupos têm postulado como temas contemporâneos do trabalho e das organizações, tendo em mente que eles se entrecruzam e, muitas vezes, entram em claro conflito por conta de posicionamentos paradigmáticos muito distintos, começando com as Ciências da Gestão que se consolidaram inicialmente como a base da Psicologia no campo do trabalho e das organizações, para depois apresentar as Ciências do Trabalho

Problemas contemporâneos para a Psicologia do Trabalho e das Organizações: questões enfrentadas pelas Ciências da Gestão

O campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações, vinculado às Ciências da Gestão, permanece centrado nas questões dos processos micro-organizacionais (liderança, aptidão, habilidades, motivação) e macro-organizacionais (poder, cultura, clima, conflitos), bem como no desenvolvimento de instrumentos e técnicas para colocar em ação os processos de gestão de pessoas (recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, descrição de cargos) e segue utilizando, primordialmente, pesquisas quantitativas e métodos hipotético-dedutivos com

objetivos de redução, observação ou experimentação, mensuração, descrição e classificação através de instrumentos como questionários, escalas e experimentos (Bastos, 1992; Siqueira, 2008; Zanelli y Bastos, 2004).

Por conta de todas as transformações ocorridas, gradativamente, no mundo do trabalho e nas empresas, no sentido de sua flexibilização, heterogeneização e complexificação, o campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações tem sido convocado a investigar problemas contemporâneos tanto em relação aos processos micro-organizacionais, quanto aos processos macro-organizacionais e, também, aos processos de gestão de pessoas, sempre buscando a melhoria da eficiência produtiva nas empresas, agora igualmente preocupados com a qualidade de vida no trabalho (Malvezzi, 2000; Rentería, 2009; Ribeiro, 2009a).

Em relação aos processos micro-organizacionais, os principais problemas que têm se colocado dizem respeito a:

- Pesquisa constante dos níveis de stress para controle da qualidade da saúde dos trabalhadores, porque esta questão tem se colocado como central para a manutenção de altos níveis de produtividade e da saúde do trabalhador, principalmente, da saúde mental do trabalhador, que são elementos chave para o funcionamento efetivo das empresas (Gómez, 2009; Kompier y Kristensen, 2003; Murta y Tróccoli, 2004);
- Investimento no planejamento de carreira dos funcionários, porque, com a flexibilização do trabalho em termos funcionais, legais, salariais e espaço-temporais (Mattoso, 1994), as carreiras organizacionais (Falcoz, 2001; Schein, 1978; Van Maanen, 1977) deixaram de ser, em sua grande maioria, lineares e homogêneas, passando a se configurar como caleidoscópicas (Mainiero y Sullivan, 2006), proteanas (Hall, 2002), sem fronteiras (Arthur y Rousseau, 1996), multidirecionais (Baruch, 2004) e portfólio (Templer y Casey, 1997), ou, genericamente definidas como carreiras flexíveis (Tolfo, 2002). Esta situação tem demandado o desenvolvimento de teorias e estratégias para lidar com o planejamento e a gestão da carreira de cada funcionário em particular (Bendassoli, 2009; Ribeiro, 2011a).

Em relação aos processos macro-organizacionais, os principais problemas que têm se colocado dizem respeito a:

- Pesquisa constante da satisfação, clima e cultura organizacionais, porque as dimensões subjetivas e sociais têm se mostrado centrais nos processos contemporâneos de gestão de pessoas em função da importância das relações

interpessoais e dos trabalhos em equipe para a eficiência produtiva, além de ser uma estratégia de controle privilegiada (Acosta, 2009; Martins, 2008; Menezes y Gomes, 2010; Viegas, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo, 2006);

- Compreensão e análise do contrato psicológico e do comprometimento organizacional, porque as empresas não têm mais oferecido seguranças, boas condições e garantias formais de trabalho, o que tem feito as dimensões subjetivas e sociais serem centrais para o envolvimento dos trabalhadores com seu trabalho (Chiuzi, 2012; Vesga, 2009, 2012; Malvezzi, 2012; Rousseau, 1995; Schvarstein, 1991);
- Questão da intensificação do assédio moral como prática de gestão de pessoas, muitas vezes, legitimada no interior das empresas (Caniato y Lima, 2008; Giraldo, 2005; Heloani, 2005; Peralta, 2009);
- Inclusão da diversidade como questão importante a ser compreendida e manejada no interior das empresas pela pressão da sociedade através da concepção de responsabilidade social (Ribeiro y Ribeiro, 2008; Scott, 2005);
- Questão da ética e da cidadania organizacional como temática importante de reconhecimento organizacional diante do público interno e externo (Omar, Ferreira, Oliveira, Uribe, Assmar, Terrones y Flores, 2007; Porto y Tamayo, 2002).

Em relação aos processos de gestão de pessoas, os principais problemas que têm se colocado dizem respeito a:

- Construção, adaptação e validação de instrumentos, que segue sendo um problema central de interesse neste campo (Siqueira, 2008; Zanelli y Bastos, 2004);
- Enfrentamento da flexibilização dos vínculos de trabalho que demandam uma gestão de pessoas com contratos de trabalho e comprometimentos organizacionais muito distintos (Malvezzi, 2012);
- Desenvolvimento de novas formas de treinamento e desenvolvimento, principalmente através de estratégias a partir das TIC (Tecnologias de Informação e de Comunicação) (Borges-Andrade, Abbad y Mourão, 2006; Scorsolini-Comin, Inocente y Miura, 2011; Zerbini y Abbad, 2011);
- Implementação e desenvolvimento de estratégias de gestão da diversidade no trabalho, em função da ruptura do perfil homogêneo do trabalhador regular

caracterizado por pessoas do gênero masculino, brancas, heterossexuais, entre 25 e 45 anos e sem nenhum problema mental ou de deficiência; e a heterogeneização e atenção diferenciada a todos que não se enquadram total ou parcialmente neste perfil, que governou o mundo corporativo ao longo de quase todo século XX (Ribeiro y Ribeiro, 2008; Stecher, Godoy y Díaz, 2005);

- Implementação e desenvolvimento de estratégias de qualidade de vida no trabalho, porque a saúde do trabalhador é um critério central tanto para a produtividade da empresa, quanto para a permanência do trabalhador na mesma (Brusquese y Ferreira, 2012; Sampaio, 2012; Schirmeister y Limongi-França, 2012);
- Implementação e desenvolvimento de estratégias de gestão da carreira, agora muito mais flexibilizada e heterogênea, como já apontado anteriormente (Dutra, 1996; Martins, 2001; Ribeiro, 2005)

Além disso, o campo do comportamento do consumidor tem crescido enormemente abordando pesquisas que trazem a opinião do consumidor sobre determinados produtos ou analisam as tendências de interesse ou estratégias de vendas (Dias y Oliveira-Castro, 2006; Rentería y Enriquez, 2006; Sandoval, Caycedo, Botero y López, 2009).

De forma geral, o campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações, vinculado às Ciências da Gestão, permanece centrado na tarefa de compreensão e análise dos funcionários de dada empresa em suas múltiplas dimensões, visando o aumento da eficiência produtiva, entretanto se vê diante de uma realidade sociolaboral mais instável, flexível e menos normativa, que demanda estratégias mais heterogêneas e contingenciais e menos homogêneas.

Diante disso, os principais problemas contemporâneos arrolados deste campo da Psicologia interessada no trabalho e nas organizações têm relação com a árdua tarefa de garantir os processos de gestão de pessoas num mundo flexibilidade e mais complexo, podendo assumir uma posição de manutenção ou crítica do projeto tradicional do campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações, ou seja, a posição de manutenção leva em conta somente o interesse organizacional, enquanto que a posição crítica busca, dentro dos limites que uma empresa impõe, estratégias de conciliação dos interesses organizacionais e dos trabalhadores.

Problemas contemporâneos para a Psicologia do Trabalho e das Organizações: questões enfrentadas pelas Ciências do Trabalho

De forma marginal e pouco reconhecida, Malvezzi (2000) indica que algumas investigações interessadas na melhoria da relação entre a pessoa e o seu trabalho, com foco na melhoria da vida dos trabalhadores nas empresas, já se faziam presentes na primeira metade do século XX, por exemplo, nos estudos do casal Gilbreth sobre fator humano (análise e projeção de ambientes de trabalho levando em conta as características humanas, ancestral da atual Ergonomia) e nos estudos de alguns pesquisadores europeus sobre a fadiga e a carga de trabalho, apontando a necessidade de pensar no trabalhador como ser humano que pode adoecer e que tem limites de produtividade. Além disso, temos os estudos clássicos da psicóloga inglesa Marie Jahoda sobre os impactos sociais e psicológicos do desemprego nas pessoas que ficam forado mercado laboral.

Estas pesquisas se constituíram nos primórdios da configuração de outro paradigma da Psicologia no campo do trabalho e das organizações, que fundaria, mais tarde, o movimento da Psicologia do Trabalho e das Organizações, associado às chamadas Ciências do Trabalho, com bases mais materialistas dialéticas e críticas, não, necessariamente, vinculadas à melhoria do desenvolvimento organizacional e, sim, mais preocupadas com a compreensão, análise e desenvolvimento das relações entre pessoas e seus trabalhos, com objetivo claro de melhorias desta relação e com foco, não no aumento da produtividade ou diminuição de conflitos organizacionais, mas antes na saúde, emancipação e sentido do trabalho no mundo do trabalho como um todo, não somente nas empresas.

Apesar dos movimentos precursores citados, este projeto da Psicologia do Trabalho e das Organizações somente ganhou força em razão de todas as transformações ocorridas, gradativamente, no mundo do trabalho e nas empresas, no sentido de sua flexibilização, heterogeneização e complexificação, ao se configurar um aumento considerável do espectro de pesquisa, por conta das intensas transformações do mundo do trabalho como um todo, o que redundou no acirramento de questões tradicionais como as doenças relacionadas ao trabalho, as condições precárias de trabalho e os sentidos e significados do trabalho, bem como o surgimento ou ressurgimento de questões como os impactos do desemprego, a questão da identidade no trabalho, a configuração das trajetórias de trabalho, a diversidade no mundo do trabalho, as formas alternativas de organização do trabalho, como as cooperativas, a informalidade e a inserção dos jovens no mundo do trabalho.

É importante salientar que nesta área da Psicologia do Trabalho e das Organizações, o pesquisador continua a ser parte do campo e utilizar, primordialmente, pesquisas qualitativas e métodos hermenêuticos com objetivos de observação, interpretação e explicação da realidade através de instrumentos como estudos de caso, autobiografias, entrevistas abertas, grupos focais, observação participante, pesquisa-ação e etnografia.

Neste sentido, o cotidiano parece se constituir no espaço privilegiado para a compreensão das novas organizações, condições e relações de trabalho, bem como dos novos trabalhadores, menos centrados na cultura do emprego e tendo que se haver com uma cultura do trabalho, ou seja, a construção de uma vida no trabalho marcada por caminhos e modelos menos normativos e seguros e mais individualizados e, muitas vezes, precarizados: flexibilização ou precarização do trabalho?

A forma como se adjectiva a mudança da organização e dos vínculos ao trabalho depende do olhar que se dirige ao fenômeno, ou seja, a *flexibilização* seria o termo empregado pelas *Ciências da Gestão*, apontando que a única maneira de desenvolvimento para o capitalismo seria pela ruptura da rigidez anteriormente fixada, sendo essa a importância da flexibilização para trabalhadores e capitalistas; enquanto que as *Ciências do Trabalho* nomeariam o mesmo fenômeno de *precarização*, pois esta mudança pioraria a vida dos trabalhadores e suas condições de trabalho em nome do desenvolvimento do capital (Ribeiro, 2010, p. 335)

Foram eleitos sete temas contemporâneos do trabalho e das organizações como forma de ilustrar a complexidade e a pluralidade de fenômenos sociolaborais da contemporaneidade, aos quais as Ciências do Trabalho têm se debruçado. Alguns fenômenos tradicionais que sofreram mudanças profundas em suas manifestações e lógicas, como o desemprego, a carreira e o sofrimento no trabalho, e outros que emergem a partir da configuração sociolaboral contemporânea, como a questão das relações entre juventude e trabalho, as organizações contemporâneas do trabalho, como a informalidade e a economia solidária, e a diversidade no mundo do trabalho

Desemprego

O *desemprego*, antes uma questão, basicamente, de ordem econômica e política, se amplia, tornando-se uma questão psicossocial, ou um não-trabalho, pois ele, atualmente, se institucionalizou como um fato psicossocial, gerando um papel e uma identidade social para a pessoa em situação de desemprego, geralmente

associado a atributos de deslegitimação, como propôs Erving Goffman (1975) em seu livro *Estigma*, e provocando impactos significativos na vida dos trabalhadores e de suas famílias, como: isolamento social, transtornos identitários, ruptura de vínculos, doenças e desconstrução de projetos de vida.

O desemprego, ao representar a ruptura temporária da trajetória de trabalho ou a participação no exército de reserva do mercado de trabalho, tradicionalmente constituía-se em um problema de equilíbrio econômico previsível, esperado e contornável dentro da lógica capitalista.

Com o crescente processo de flexibilização e precarização do mundo do trabalho, há uma diversificação das experiências e vínculos neste mundo e, consequentemente, um aumento quantitativo e qualitativo (diversificação de suas formas) do desemprego, ampliando o espectro de sua definição e dos seus impactos na sociedade (Alvaro, 1992; Jahoda, 1982; Moise, 2000; Seligmann-Silva, 1999).

Diante desta constatação, pode-se categorizar, assim, com base na proposta de Demazière (2006), o desemprego de duas maneiras genéricas: uma dimensão normativa-institucional (explicação objetiva e formal), mais tradicional, e uma dimensão biográfica-subjetiva (explicação psicossocial), mais contemporânea

a. *Dimensão Normativa-Institucional do Desemprego*

A dimensão normativa-institucional, através de uma explicação objetiva e formal, vê o desemprego como fenômeno estrutural da economia (privação do emprego - voluntária ou involuntária, gerando uma falta de salário e um rompimento da trajetória de trabalho). O desemprego seria, então, a condição das pessoas em situação involuntária de não-trabalho por falta de oportunidades (desemprego oculto por desalento) ou que estejam exercendo trabalhos irregulares (desemprego oculto por trabalho precário), ambos com desejo de mudança, ou seja, demandantes de um emprego ou trabalho. Tem o objetivo formal de criar regras gerais para a definição do desemprego e da pessoa em situação de desemprego

b. *Dimensão Biográfica-Subjetiva do Desemprego*

A dimensão biográfica-subjetiva, através de uma explicação psicossocial, vê o desemprego como um fenômeno que gera instabilidade e invisibilidade social criando uma identidade estigmatizada de desempregado. O desemprego seria, assim, a condição das pessoas em situação involuntária de não-trabalho ou de trabalhos irregulares e descontínuos, que vivem uma paralisia em suas vidas pela atribuição do estereótipo de desempregado como categoria social que constrói uma identidade e uma representação social da

pessoa em situação de desemprego, deixando-a sem possibilidade de ação sobre o mundo (Ribeiro, 2010, p. 338)

A pessoa em situação de desemprego, transformada em “desempregado”, acaba por vivenciar dois lugares socialmente instituídos para ela, a saber: posição de vulnerável psicossocial (saída social: assistencialismo) e posição de vagabundo (saída social: estigmatização). Nesse sentido, a situação de desemprego provoca perdas materiais e psicossociais que dificultam e, no limite, inviabilizam o retorno ao mundo do trabalho, além de potencialmente se constituir numa situação geradora de adoecimento (Barros y Oliveira, 2009; Jahoda, 1982; Ribeiro, 2007). Qualquer uma destas posições é geradora de sofrimento, que deve ser combatido, demonstrando que a questão do desemprego é um problema multidimensional e deve ser considerado, de forma ampliada, como situação de não-trabalho, extremamente danosa para os vínculos e o reconhecimento psicossocial, impedindo, assim, a realização e a segurança ontológica pelo trabalho (Ribeiro, 2009c, 2010).

Em síntese, os principais impactos do desemprego seriam: isolamento social, falta de reconhecimento social, culpabilização individual por sua situação e perdas identitárias, podendo, inclusive, gerar um estigma de desempregado com um papel social associado a ser “vagabundo” ou “não gostar de trabalhar” (Ribeiro, 2009c).

O desemprego é gerado pela estruturação do mercado de trabalho no sistema capitalista, estruturação necessária para organizar a realização do e os vínculos com o trabalho das pessoas que desejam e/ou precisam trabalhar. Neste sentido, compreender o desemprego é compreender, indispensavelmente, a função do trabalho para a vida humana e as formas como o mercado e o mundo do trabalho têm se estruturado, pois as formas do desemprego ou do não-trabalho estão intimamente relacionadas às formas do emprego e do trabalho existentes em dado contexto e em dado momento

Carreira

A *carreira* era uma temática restrita, pois somente existia nas empresas e instituições, ou seja, a carreira era determinada pelo vínculo à empresa, com apenas uma exceção, que era o caso da atribuição de uma carreira às pessoas com uma identidade profissional de prestígio, originando expressões como carreira médica e carreira política. Apenas uma parte restrita dos trabalhadores era reconhecida socialmente como tendo uma carreira, pois, quem não tivesse as

condições descritas, não tinha o reconhecimento de sua trajetória de trabalho como carreira, o que levou este campo a ser um campo restrito de estudos e intervenção por quase todo século XX. A carreira era estudada, em geral, como processo psicossocial (desenvolvimento vocacional ou ideia da carreira subjetiva) ou como artefato administrativo (plano de carreira organizacional ou ideia da carreira objetiva), gerando uma cisão entre Ciências da Gestão e Ciências do Trabalho (Ribeiro, 2009a, 2009b, 2011a).

Com as transformações do mundo do trabalho, as concepções de carreira tiveram que ser revistas e ampliadas, pois as experiências e trajetórias de trabalho se tornaram mais plurais e menos normativas do que antes, ocasionando: (a) um alargamento da concepção de carreira anteriormente só construída nas empresas e agora, também, construída no mundo do trabalho de maneira genérica; (b) a ruptura dos padrões de carreira e a emergência de construções mais relacionais; (c) a mudança de foco das empresas para as relações possíveis entre pessoa-trabalho (dentro e fora das empresas) com maior responsabilidade e atividade por parte das pessoas; e (d) a fragmentação profissional e a ruptura do vínculo mais direto entre formação e atuação profissional e ocupacional (Ribeiro, 2009a; 2012).

Assim, torna-se importante compreender e analisar os vários momentos de construção da carreira na contemporaneidade, desde as primeiras escolhas (Borges y Coutinho, 2010; Camarano, 2006; Ribeiro, 2011b) até o desligamento do mundo do trabalho no momento da aposentadoria que se torna uma parte importante na vida das pessoas em função do aumento da expectativa de vida em grande parte dos países da América Latina (Cintra, Ribeiro y Andrade, 2010; Duarte, 2009; Menezes y França, 2012). Assim, um novo campo integrador entre Ciências da Gestão e Ciências do Trabalho emergiu a partir da ressignificação de um fenômeno psicossocial tradicional

Sufrimento no trabalho

A flexibilização do mundo do trabalho tem gerado mais oportunidades, mas também maior precarização nas condições de trabalho de grande parte dos trabalhadores, pela diminuição de direitos, pelo aumento do desemprego e pelo aumento significativo de situações de violência nas relações de trabalho, resultando em novas maneiras de humilhar e formas distintas de reação dos trabalhadores, como o suicídio pelo trabalho, intensificando as experiências de sofrimento no trabalho (Borsoi, 2007; Dejours, 2005, 2010; Jacques, 2007; Sato y Bernardo, 2005).

Robert Castel, sociólogo francês, aponta que a luta por melhores condições de trabalho dá lugar à luta contra a exclusão do trabalho, o que torna o trabalhador mais frágil e com menos poder de brigar por uma vida melhor no trabalho, em geral, disponível para a submissão à flexibilização como saída para a exclusão e em condições precarizadas de trabalho (Castel, 1995, 1997).

Algumas resultantes da precarização seriam a degradação do laço social (Castel, 1997), a formação de patologias coletivas de frustração (Moise, 2000) ou de patologias do desemprego (Seligmann-Silva, 1999), a precarização da função do trabalho (Dejours, 2010), o vício em trabalhar e a valorização da insensibilidade (Seligmann-Silva, 1999), o cinismo viril e o realismo econômico (Dejours, 2005), e a criação do fantasma da descartabilidade e da invisibilidade (Sennett, 2006). Estas resultantes demandam uma análise diferenciada e contextualizada na contemporaneidade (Ribeiro, 2010)

Juventude

A *juventude*, também, entra como questão significativa e contemporânea, pois é o grupo mais afetado pela precarização do trabalho e pelo desemprego. Antes ser jovem significava estar numa situação transitória de vida se preparando para ingressar no mundo do adulto, mas agora os papéis sociais adultos são vividos sem se deixar de ser jovem, ocasionando uma descronologização do percurso etário, com uma consequente necessidade de trabalhar para uma grande parte dos jovens (OIT, 2009).

Este grupo de jovens que precisa trabalhar encontra um mundo do trabalho com poucas possibilidades e com oportunidades de trabalho desqualificado, se vendo num limbo social após encerrar a escolaridade básica ao não conseguir construir nem um lugar, nem um papel social, vivendo uma situação estigmatizante e, ao mesmo tempo, de vulnerabilização psicossocial, localizando o trabalho como um problema urgente a ser resolvido, ou seja, o sentido atribuído ao trabalho tem mais relação com um problema a resolver do que um valor central a cultivar (Castel, 1997).

Estudar os jovens a partir da Psicologia do Trabalho e das Organizações significa olhar para aqueles que constituirão num futuro próximo o próprio mundo do trabalho, seja como empregado ou trabalhador reconhecido, seja como desempregado ou trabalhador precarizado (Ribeiro, 2011b)

O estudo dos processos organizativos do trabalho sempre foi uma temática importante do campo da Psicologia, entretanto alguns temas, já existentes há muito

tempo como fenômenos sociais, mas pouco investigados e analisados, como a informalidade e a economia solidária, vem se colocando como organizações contemporâneas do trabalho com presença significativa no mundo do trabalho

Informalidade

A *informalidade* seria um fenômeno tradicional, principalmente na realidade latino-americana, em geral, vinculado à impossibilidade de conseguir um emprego no chamado mercado formal. Entretanto, com as transformações do mundo do trabalho e os novos realinhamentos entre trabalhadores, empregadores e mundo do trabalho, a informalidade definitivamente se consolida como um espaço e um arranjo produtivo significativo do sistema capitalista (Noronha, 2003; Sato, 2011).

Noronha (2003) indica que há três maneiras de explicar o fenômeno da informalidade: (a) velha informalidade, que representa um tipo de trabalho desenvolvido em economias em transição e realizado por trabalhadores subempregado e desempregados; (b) informalidade neoclássica, resultante natural da alta competitividade capitalista; e (c) nova informalidade, que pode ser compreendida como resultante das mudanças no processo de trabalho, de novas concepções organizacionais e novos tipos de trabalho, sem tempo ou espaço fixos, gerados pela estruturação sociolaboral contemporânea oriunda da reestruturação produtiva.

Esta dimensão do mundo do trabalho fica, muitas vezes, distantes das estatísticas oficiais, sendo muito conhecida e pouco compreendida, pois a definição simplista de informal como oposição ao formal (emprego), não é suficiente para um entendimento aprofundado deste complexo fenômeno.

Neste sentido, definir informal pela formalidade, ou seja, o informal seria o não-formal, pressupõe a normatização do formal como regra e a não-visualização de um sem número de formas e maneiras de realizar o trabalho no mundo sociolaboral que define não somente as classe mais pobres, mas auxilia na compreensão de fenômenos que atravessam todas as classes sociais.

Há várias dualidades postas como concepções explicativas para pensar o que se está aqui chamando de informalidade, no campo econômico esta dualidade se expressa pela oposição formal/informal, no campo jurídico pela oposição legal/ilegal e no senso comum pela oposição justo/injusto (Noronha, 2003; Spink, 2009).

Mas, e a Psicologia? A Psicologia, primeiramente, deve tomar este fenômeno como parte dos seus problemas de estudo, gerando conhecimento acerca de uma parcela da população na qual o informal está sobredeterminando a vida, a trajetória e a identidade no trabalho. E não necessariamente tentar entendê-lo através da proposta de uma dualidade, mas assumir a heterogeneidade do fenômeno e compreendê-lo como parte singularmente estruturada, mas coletivamente significativa, para a estruturação do mundo do trabalho contemporâneo (Sato, 2011; Spink, 2009)

Economia solidária

A *economia solidária*, por sua vez, é, também, uma temática antiga, mas que vem sendo estudada como maior intensidade pela Psicologia somente nas últimas décadas, principalmente, a partir do cooperativismo e da autogestão (Singer, 2002).

Uma discussão central na contemporaneidade é o debate sobre o poder, que, necessariamente, passa pela discussão da heteronomia e da heterogestão, da hierarquia, da competitividade e do individualismo, pilares importantes de processos organizativos de trabalho capitalistas, que apresenta, na contemporaneidade, novas possibilidades com a proposta de autonomia e autogestão, do associacionismo e do coletivismo, buscando transformar o modelo capitalista da competição em um modelo mais solidário, o que tem impactos significativos na estrutura e na dinâmica social (Andrada, 2006; Esteves, 2002; Furtado, 2010)

Diversidade no trabalho

O trabalho é uma das dimensões fundantes da vida humana, entretanto a possibilidade de realizar uma atividade produtiva e reconhecida socialmente no mundo do trabalho não se mostra, desde a estruturação deste mundo do trabalho, em uma real possibilidade para a maioria das pessoas, pois o mesmo se constituiu a partir de uma concepção de quem deveria ser o trabalhador a partir de um princípio geral definidor de uma categoria universal do ser humano que trabalha tomada como uma concepção abstrata singular, não corporificada (Scott, 2005).

Esta concepção definiu, principalmente, o mercado de trabalho como o espaço no qual deveriam ser trabalhadores os homens, brancos, heterossexuais e sem nenhum tipo de deficiência e problema mental, o que transformou este perfil de trabalhador no normal e o restante das pessoas, que não se ajustavam a ele, em anormais para o mercado de trabalho, ou, como começou a se utilizar como

expressão predominante no discurso social e científico, como diversidade. A noção de diversidade introduz a discussão acerca do que é diferença e como é gerada a própria noção de diversidade (Paiva Silva y Ribeiro, 2011; Ribeiro y Ribeiro, 2008, 2012).

Para Scott (2005),

O debate sobre as diferenças não deve buscar a homogeneização das mesmas, mas, sim, o reconhecimento da diferença e sua transformação social em diversidade, o que pode gerar desvantagens sociais, como é o caso das pessoas com deficiência (Paiva Silva y Ribeiro, 2011, p. 118).

A diversidade se define como qualquer atributo visível ou invisível de uma pessoa que a faça ser vista como diferente das outras (atributos físicos, raça, gênero, orientação sexual, etnia, nacionalidade, religião, idade), devendo ser compreendida como uma construção das relações humanas (Scott, 2005).

Scott (2005) diz que a grande questão em relação à diversidade seria desconstruir a falsa dicotomia existente entre igualdade e diferença, pois, para a autora, a verdadeira dicotomia se dá entre uma situação de igualdade e uma situação de desigualdade social e de direitos, pois a diferença é a marca constitutiva da humanidade. A questão central não seria a ausência de ou a eliminação da diferença, mas sim o reconhecimento da diferença e a decisão de ignorá-la ou levá-la em consideração, transformando-a em um atributo que traria vantagens ou desvantagens sociais. Reconhecer determinado atributo como diferença é torná-lo um atributo de diversidade, pois a igualdade é um ato de escolha marcado sócio-historicamente. Por exemplo, a deficiência numa pessoa é considerada diversidade, porque a sociedade ocidental do século XX escolheu colocar qualquer tipo de deficiência como diferença e a ausência de deficiência como padrão normativo social, transformou a deficiência em uma desvantagem social e, conseqüentemente, dificultou a construção da vida social para as pessoas com deficiência. A deficiência não é um problema aprioristicamente definido, mas a desvantagem social potencial que uma pessoa com deficiência possui advém do fato do reconhecimento da deficiência como diversidade e da determinação que não ter deficiência seria a norma, pois o diferente é uma relação: ele só existe na e pela relação com o igual ou normal (Ribeiro y Ribeiro, 2012, p. 131-132).

Assim, a priori, o problema não seria ter uma deficiência, mas viver num mundo do trabalho em que esta deficiência é tomada como diversidade pela transformação de uma diferença (deficiência) em anormalidade, causando dificuldades sociolaborais significativas.

Desta forma, há, claramente, grupos de pessoas com mais características que as colocam como preferenciais para o mercado de trabalho e grupos de pessoas que, pelo contrário, teriam características que dificultariam seu ingresso e permanência neste mesmo mercado de trabalho, gerando uma situação de desigualdade e a instalação de uma lógica da diversidade para defini-las.

Considerações finais

Em síntese, a Psicologia no campo do trabalho e das organizações construiu dois projetos de investigação e intervenção muito díspares e baseados em dois paradigmas igualmente distintos, apesar de realizarem análises e intervenções, parcialmente, no mesmo campo, o que caracteriza a cisão dos planos ontológicos, epistemológicos, metodológicos e políticos entre as Ciências da Gestão e as Ciências do Trabalho, que são campos complementares, mas, em geral, antagônicos e com poucas possibilidades de articulação e intercâmbio em função de projetos científicos, éticos e políticos muito distintos.

De forma sintética, pode-se dizer que, por um lado, as Ciências da Gestão têm sido convocadas a investigar e lidar com problemas contemporâneos relativos aos processos micro-organizacionais (como saúde do trabalhador e carreira), aos processos macro-organizacionais (como contrato psicológico, comprometimento organizacional, assédio moral, diversidade no trabalho, e ética e cidadania organizacional), e aos processos de gestão de pessoas (como construção, adaptação e validação de instrumentos, que segue sendo problema central de interesse neste campo; enfrentamento da flexibilização dos vínculos de trabalho; desenvolvimento de novas estratégias de treinamento e desenvolvimento; e implementação e desenvolvimento de estratégias de gestão da diversidade, de qualidade de vida no trabalho e de gestão da carreira).

Por outro lado, as Ciências do Trabalho têm sido demandadas a pesquisar e enfrentar alguns fenômenos tradicionais (como desemprego, carreira e sofrimento no trabalho), e outros emergentes (como relações entre juventude e trabalho, organizações contemporâneas do trabalho-informalidade e economia solidária, e a diversidade no mundo do trabalho).

Conclui-se que, apesar da diferença paradigmática, ambos projetos do campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações têm sido demandados a analisar, compreender e intervir em questões contemporâneas, e têm contribuído na produção de novos conhecimentos e estratégias de ação no mundo do trabalho contemporâneo em suas várias dimensões.

Referências

- ACOSTA, C. (2009). Cómo administrar la cultura organizacional. En: M. Aguilar, M. Rentería, E. (Coords.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 297-307). Bogotá: Universidad San Tomás.
- ALVESSON, M., y WILLMOTT, H. (1992). *Critical management studies*. London: Sage.
- ALVESSON, M., y WILLMOTT, H. (2003). *Studying management critically*. London: Sage.
- ANDRADA, C. (2006). Onde a autogestão acontece: revelações a partir do cotidiano. *Cadernos Psicologia Social do Trabalho*, 9(1), 1-14.
- ARTHUR, M. y ROSSEAU, D. (1996). *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- BARROS, C. y OLIVEIRA, T. (2009). Saúde mental de trabalhadores desempregados. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9(1), 86-107.
- BARUCH, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths - organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1), 58-73.
- BASTOS, A. (1992). Psicologia no contexto das organizações: tendências inovadoras na atuação do psicólogo. In Conselho Federal de Psicologia (Org.), *Psicólogo brasileiro: construção de novos espaços* (pp. 51-86). Campinas: Átomo.
- BAUMAN, Z. (1998). *O mal-estar da pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- BECK, U. (1998). *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.
- BENDASSOLI, P. (2009). Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *Revista de Administração de Empresas*, 4 (49), 387-400.
- BORGES, M. (2004). Trabalho e gestão de si - para além dos “recursos humanos”. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 7, 41-49.
- BORGES, R. y COUTINHO, M. (2010). Trajetórias juvenis: significando projetos de vida a partir do primeiro emprego. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 189-200.
- BORGES-ANDRADE, J., ABBAD, G. y MOURÃO, L. (2006). *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.
- BORSOI, I. (2007). Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. *Psicologia y Sociedade*, 19(Edição Especial), 103-111.

- BRUSIQUESE, R. y FERREIRA, M. (2012). Inovações tecnológicas e organizacionais em escritórios e os impactos na qualidade de vida no trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 1-16.
- CAMARANO, A. (2006). *Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?* Rio de Janeiro: IPEA.
- CANIATO, A. y LIMA, E. (2008). Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(2), 177-192.
- CASTEL, R. (1995). De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso. *Arquipiélago*, 21.
- CASTEL, R. (1997). *La metamorphosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Barcelona: Paidós.
- CASTELLS, M. (1999). *La era de la información. Vol. I: la sociedad red*. México: Siglo XXI.
- CHIUZI, R. (2012). Quando os contratos psicológicos de trabalho acontecem: o lugar do cotidiano. En S. Malvezzi, J. J. Orejuela, R. M. Chiuzy, J. J. Vesga, y W. A. Riascos (Coords.), *Gramáticas actuales de la relación hombre-trabajo: propuestas de lectura* (pp.59-73). Cali: Universidad de San Buenaventura.
- CINTRA, T., RIBEIRO, D. y ANDRADE, A. (2010). O cotidiano de aposentados que continuam trabalhando de maneira informal na indústria calçadista: percepções sobre a aposentadoria e o trabalho atual. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(2), 277-287.
- CODO, W. (1984). O papel do psicólogo na organização industrial: notas sobre o “lobo mau” em Psicologia. In S. T. M. Lane y W. Codo (Orgs.), *Psicologia social: o homem em movimento* (pp. 195-202). São Paulo: Brasiliense.
- COUTINHO, M., KRAWULSKI, E. y SOARES, D. (2007). Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia e Sociedade*, 19(n.spe), 29-37.
- DEJOURS, C. (2005). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topía.
- DEJOURS, C. (2010). *Trabajo y suicidio*. Madrid, España: Modus Laborandi.
- DEMAZIÈRE, D. (2006). Introdução: uma abordagem sociológica sobre a categoria do desemprego. In N. A. Guimarães y H. Hirata (Orgs.), *Desemprego* (pp. 23-42). São Paulo: SENAC.
- DIAS, M. y OLIVEIRA-CASTRO, J. (2006). Comportamento de procura por produtos: efeitos da quantidade de marcas. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 6(1), 195-232.

- DUARTE, C. (2009). Expectativas diante da aposentadoria: um estudo de acompanhamento em momento de transição. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), p. 45-54.
- DUTRA, J. (1996). *Administração de carreira*. São Paulo: Atlas.
- ALVARO, J. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI.
- ESTEVES, E. (2002). Emprego versus trabalho associado: despotismo e política na atividade humana de trabalho. *Cadernos Psicologia Social do Trabalho*, 5, 51-56.
- FALCOZ, C. (2001). La carrière “classique” existe encore. *Annales de Mine*, 4-11.
- FISCHER, G. (1996). *Os conceitos fundamentais da psicologia social*. Lisboa: Instituto Piaget.
- FURTADO, O. (2010). Psicologia do trabalho e economia solidária: alternativas e tensões. In Conselho Federal de Psicologia (Org.), *Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea* (pp. 111-123). Brasília: Conselho Federal de Psicologia.
- GIDDENS, A. (1991). *Modernity and self-identity*. Stanford, CA: Stanford University.
- GIRALDO, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Diversitas*, 1(2), 205-216.
- GOFFMAN, E. (2003). *Estigma*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- GÓMEZ, I. (2009). Promoción de la salud en el lugar de trabajo. En M. C. Aguilar y E. Rentería (Coords.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 445-474). Bogotá: Universidad San Tomás.
- GREENE, J. (1990). Three views on the nature and role of knowledge is social science. In E. G. Guba (Ed.), *The paradigm dialog* (pp. 227-245). London: Sage.
- GUBA, E. (1990). The alternative paradigm dialog. In E. G. Guba (Ed.), *The paradigm dialog* (pp. 17-27). London: Sage.
- HALL, D. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- HARVEY, D. (1992). *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola.
- HELOANI, R. (1999). A identidade do psicólogo do trabalho em tempos de globalização. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2(1), 48-52.
- HELOANI, R. (2005). Assédio moral: a dignidade violada. *Aletheia*, 22, 101-108.
- HOBSBAWM, E. (1987). *Mundos do trabalho: novos estudos sobre história operária*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

- JACQUES, M. (2007). O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a Psicologia. *Psicologia y Sociedade*, 19 (spe 1), 112-119.
- JAHODA, M. (1982). Work, employment, and unemployment: values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36, 184-191.
- KOMPIER, M. y KRISTENSEN, T. (2003). As intervenções em estresse organizacional: considerações teóricas, metodológicas e práticas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 37-58.
- KUHN, T. (1978). *Estrutura das revoluções científicas*. São Paulo: Perspectiva.
- LALANDE, A. (1993). *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*. Paris: PUF.
- LIPOVETSKY, G., y CHARLES, S. (2004). *Los tiempos hipermodernos*. Barcelona: Anagrama.
- LIPPMANN, W. (1922). *Public opinion*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- MAINIERO, L. y SULLIVAN, S. (2006). *The opt-out revolt: how people are creating kaleidoscope careers outside of companies*. New York: Davies-Black.
- MALVEZZI, S. (2000). Psicologia organizacional: da administração científica à globalização: uma história de desafio. In C. G. Machado e cols. (Orgs.), *Interfaces da Psicologia* (pp. 313-326). Évora: Universidade de Évora.
- MALVEZZI, S. (2012). El desempeño en la era de las empresas-red: desafíos para la investigación de la subjetividad. En S. Malvezzi, J. J. Orejuela, R. M. Chiuzi, J. J. Vesga, y W. A. Riascos (Coords.), *Gramáticas actuales de la relación hombre-trabajo: propuestas de lectura* (pp. 21-36). Cali: Universidad de San Buenaventura.
- MARTIN-BARÓ, I. (1989). Psicologia política do trabalho na América Latina. *Revista de Psicología de El Salvador*, 8 (31), 5-25.
- MARTINS, H. (2001). *Gestão de carreiras na era do conhecimento: uma abordagem conceitual e resultados de pesquisa*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- MARTINS, M. (2008). Clima organizacional. In M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do comportamento organizacional* (pp. 29-40). Porto Alegre: Artmed.
- MATTOSO, J. (1994). Trabalho sob fogo cruzado. *São Paulo em Perspectiva*, 8 (1), 13-21.
- MENEZES, G. y FRANÇA, L. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 315-328.
- MENEZES, I. y GOMES, A. (2010). Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. *Psicologia em Revista*, 16(1), 158-179.

- MOISE, C. (2000). Trabajo, desempleo e impacto subjetivo. En I. Cortazzo y C. Moise (Coords.), *Estado, salud y desocupación* (pp. 121-147). Buenos Aires: Paidós.
- MURTA, S. y TRÓCCOLI, B. (2004). *Avaliação de intervenção em estresse ocupacional*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(1), 39-47.
- NORONHA, E. (2003). Informal, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 18(53), 111-129.
- Organización Internacional do Trabalho (2009). *Trabalho decente e juventude no Brasil*. Brasília: OIT.
- OMAR, A., FERREIRA, M., OLIVEIRA, S., URIBE, H. ASSMAR, E., TERRONES, A. y FLORES, M. (2007). Colectivismo, justicia y ciudadanía organizacional en empresas argentinas, mexicanas y brasileiras. *Revista Mexicana de Psicología*, 24(1), 101-116.
- OREJUELA, J. (2011). La reinstitucionalización del trabajo en el siglo 21: implicaciones y desafíos para la POT. In R. M. Chiuzi (Org.), *Recursos humanos ou gestão de pessoas? Reflexões críticas sobre o trabalho contemporâneo*. São Bernardo do Campo, SP: Universidade Metodista de São Paulo.
- PAIVA SILVA, A. y RIBEIRO, M. (2011). As repercussões psicossociais do Benefício de Prestação Continuada na vida no trabalho de pessoas com deficiência física. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 6(1), 116-127.
- PERALTA, M. (2009). La construcción de sujetos en las nuevas realidades laborales: reflexiones para su estudio desde la Psicología organizacional y del trabajo. En M. C. Aguilar, y E. Rentería (Coords.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 53-74). Bogotá: Universidad San Tomás.
- PORTO, J., y TAMAYO, A. (2002). Prioridades axiológicas e regiões brasileiras: preditores de civismo nas organizações. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 2(1), 31-61.
- PULIDO, H. (2004). *En búsqueda de una psicología crítica en los ambitos laborales*. *Universitas Psychologica*, 3(2), 213-222.
- PULIDO, H. C. (2007). Produciendo trabajadores modernos: conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el sur. *Universitas Psychologica*, 6(1), 27-38.
- PULIDO, H. (2009). Examinando las operaciones de la Psicología en su relación con el trabajo. En M. C. Aguilar y E. Rentería (Coords.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 25-51). Bogotá: Universidad San Tomás.
- RENTERÍA, E. (2009). De Recursos Humanos a la Psicología organizacional y del trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En M. C.

Aguilar y E. Rentería (Coords.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 77-97). Bogotá: Universidad San Tomás.

- RENTERÍA, E., y ENRIQUEZ, A. (2006). ¿Usted mismo s.a.? O el posicionamiento profesional en el mercado de trabajo: reflexiones desde el marketing y el comportamiento del consumidor. *Psicología desde el Caribe*, 18, 139-160.
- RIBEIRO, M. (2005). *Planejamento de carreira*. São Paulo: IBTA.
- RIBEIRO, M. (2007). Psicose e desemprego: um paralelo entre experiências psicossociais de ruptura biográfica. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 10(1), 75-91.
- RIBEIRO, M. (2009a). *Psicologia e gestão de pessoas: reflexões críticas e temas afins* (ética, competência e carreira). São Paulo: Vetor.
- RIBEIRO, M. (2009b). A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 203-216.
- RIBEIRO, M. (2009c). Você está demitido! Os impactos psicológicos do desemprego. IHU online (*Revista do Instituto Humanitas Unisinos*), 9(291), 14-16.
- RIBEIRO, M. (2010). Estratégias micropolíticas para lidar com o desemprego: contribuições da Psicologia Social do Trabalho. *Revista Psicologia Política*, 9(18), 331-346.
- RIBEIRO, M. (2011a). As formas da estruturação da carreira na contemporaneidade: interfaces e articulações teórico-técnicas entre a Psicologia Organizacional e do Trabalho e a Orientação Profissional. In J. C. Zanelli, N. Silva, y S. R. Tolfo (Orgs.), *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho* (pp. 305-325). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- RIBEIRO, M. (2011b). Juventude e trabalho: construindo a carreira em situação de vulnerabilidade. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 63(spe), 58-70.
- RIBEIRO, M. (2012). *Uma abordagem psicossocial da carreira com base no Construcionismo Social*. Tese de Livre Docência, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- RIBEIRO, M. y RIBEIRO, F. (2008). Gestão organizacional da diversidade: estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência. In M. N. Carvalho-Freitas, y A. L. Marques (Orgs.), *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (p. 122-141). Curitiba: Juruá.
- RIBEIRO, M. A., y RIBEIRO, F. (2012). O desenvolvimento da carreira de pessoas com deficiência em empresas: dificuldades e perspectivas. *Gerais*, 5(1), 127-145.

- ROUSSEAU, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*. Thousands Oaks: Sage.
- SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), 121-136.
- SANDOVAL, M., CAYCEDO, C., BOTERO, M. M., y LÓPEZ, W. L. (2009). Desarrollo histórico del pluralismo en la psicología del consumidor. En M. C. Aguilar y E. Rentería (Coords.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 533-557). Bogotá: Universidad San Tomás.
- SANTOS, M. (2000). *Por uma outra globalização*. Rio de Janeiro: Record.
- SATO, L. (2011). Psicologia e trabalho: focalizando as “profissões ignoradas”. In B. Medrado y W. Galindo (Orgs.), *Psicologia Social e seus movimentos: 30 anos de ABRAPSO* (pp. 233-250). Recife: UFPE.
- SATO, L., y BERNARDO, M. (2005). Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. *Ciência y Saúde Coletiva*, 10(4), 869-878.
- SATO, L., y OLIVEIRA, F. (2008). Compreender a gestão a partir do cotidiano de trabalho. *Aletheia*, 27, 188-197.
- SCHEIN, E. H. (1978). *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- SCHIRRMEISTER, R., y LIMONGI-FRANÇA, A. (2012). A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 283-298.
- SCHVARSTEIN, L. (1991). *Psicología social de las organizaciones: nuevos aportes*. Buenos Aires: Paidós.
- SCORSOLINI-COMIN, F., INOCENTE, D. y MIURA, I. (2011). Avaliação de programas de treinamento, desenvolvimento e educação no contexto organizacional: modelos e perspectivas. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(1), 37-53.
- SCOTT, J. (2005). O enigma da igualdade. *Estudos Feministas*, 13(1), 11-29.
- SELIGMANN-SILVA, E. (1999). Desemprego: a dimensão psicossocial. En Sociedad Interamericana de Psicología (Org.), *La Psicología al fin del siglo* (pp. 339-359). Caracas: Sociedad Interamericana de Psicología.
- SENNETT, R. (2006). *La corrosión del carácter*. Barcelona, España: Anagrama.
- SINGER, P. (2002). *Introdução à economia solidária*. São Paulo: Contexto.

- SIQUEIRA, M. (Org.). (2008). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- SPINK, P. (1996). Organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. *Psicologia y Sociedade*, 8(1), 174-192.
- SPINK, P. (2009). Microcadeias produtivas e nanoeconomia: repensando o trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 227-241.
- STECHER, A., GODOY, L., y DÍAZ, X. (2005). Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo en transformación. En L. Schvarstein y L. Leopold (Coords.), *Trabajo y subjetividad: entre lo existente y lo necesario* (pp. 71-111). Buenos Aires: Paidós.
- TEMPLER, A. y CAWSEY, T. (1999). Rethinking career development in an era of portfolio careers. *Career Development International*, 4(2), 70-76.
- TOLFO, S. (2002). A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudança. *Psicologia: Organização e Trabalho*, 2(2), 39-63.
- VAN MAANEN, J. (Org.). (1977). *Organizational careers: some new perspectives*. New York: Wiley.
- VEGA, D., ARÉVALO, A., SANDOVAL, J., AGUILAR, M. y GIRALDO, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas*, 2(2), 329-349.
- VESGA, J. (2009). El contrato psicológico y las nuevas realidades de trabajo. En M. C. Aguilar y E. Rentería (Coords.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 99-110). Bogotá: Universidad San Tomás.
- VESGA, J. (2012). El contrato psicológico y la pragmática. En S. Malvezzi, J. J. Orejuela, R. M. Chiuzi, J. J. Vesga y W. A. Riascos (Coords.), *Gramáticas actuales de la relación hombre-trabajo: propuestas de lectura* (pp. 75-87). Cali: Universidad de San Buenaventura.
- ZANELLI, J. y BASTOS, A. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade y A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 466-491). Porto Alegre: Artmed.
- ZERBINI, T., y ABBAD, G. (2010). Transferência de treinamento e impacto do treinamento no trabalho: análise crítica da literatura. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(2), 97-111

Este libro fue elaborado para enseñar psicología de modo amplio, agradable, ético, motivador y científico. No se pretende representar la psicología en su totalidad, pero sí demostrar la madurez de una ciencia que persiguió su misión de enfrentar los problemas humanos en todos los lugares y circunstancias. Su lectura enriquece tanto desde el punto de vista metodológico como teórico-conceptual y puede ser leído por psicólogos y por otros profesionales y personas motivadas por el saber respecto del campo de la psicología de las organizaciones y del trabajo (POT). Su lectura revela el potencial de avance de la psicología en Iberoamérica, en general, y en Colombia en particular, a partir de las múltiples cuestiones que este levanta a la vez que comunica las dificultades de su esclarecimiento. El libro revela que la psicología tiene una tarea casi eterna y está preparada para enfrentar futuros desafíos que cuestionarán sus caminos y descubrimientos.



**UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
CALI**



Sigmar Malvezzi



**EDITORIAL
BONAVENTURIANA**

La Umbría, carretera a Pance
PBX: 318 22 00 – 488 22 22
Fax: 555 20 06 – A.A. 25162
www.usbcali.edu.co

