

DE LOS ERRORES Y HORRORES DE LA PSICOLOGÍA EN EL TRABAJO A LA GEOPOLÍTICA DE SUS DISCURSOS Y PRACTICAS

FROM THE ERRORS AND HORRORS OF PSYCHOLOGY AT WORK TO THE GEOPOLITICS OF ITS DISCOURSES AND PRACTICES

HERNÁN CAMILO PULIDO MARTÍNEZ

Pontificia Universidad Javeriana

*Autor de correspondencia
cpulido@javeriana.edu.co

A la luz de las propuestas para examinar a la psicología más allá de los límites disciplinares, en este artículo se considera la relación que la psicología ha establecido con el mundo del trabajo. En primer lugar, se describen algunos elementos centrales de estas formas de conducir el análisis crítico; enseguida, se ponen en perspectiva las objeciones habituales que desde hace años se le formulan a psicología industrial - organizacional, así como se consideran las propuestas que se constituyen en contra-psicologías a la luz del proyecto constante de mejoramiento de esta disciplina. Por último, se sugieren algunas alternativas que deben continuar desarrollándose como posibilidades que tiene la crítica a la psicología cuando se asume como un asunto internacional en donde se presentan países productores y consumidores de objetos psicológicos.

Palabras clave: Psicología del trabajo; Psicología Crítica; Psicología industrial-organizacional; Trabajo

In light of the proposals to examine psychology beyond its disciplinary limits, this article considers the relationship psychology establishes with the world of work. First of all, this article describes some central elements of these ways of conducting critical analysis. Common objections that are formulated to industrial/organizational psychology are put into perspective. Additionally, proposals that are constituted in counter-psychologies are analyzed. Finally, some alternatives are suggested that should continue to be developed as possibilities that psychological criticism allows for when academic issues are framed internationally and countries assumed as producers and consumers of psychological objects.

Keywords: Work psychology, critical psychology, industrial-organizational psychology, telework

LA PSICOLOGÍA ES MÁS QUE LA PUREZA DE UNA DISCIPLINA

En la literatura crítica de diversas maneras ha sido propuesto que la psicología es más que aquello que corrientemente ocurre en las universidades. Aun cuando estos ámbitos educativos son reconocidos como espacios privilegiados en donde tiene lugar la circulación, la producción, la apropiación y la réplica de los conocimientos y prácticas que hacen parte de esta disciplina, contemporáneamente, se han formulado una serie de perspectivas que señalan que la psicología es mucho más que eso que ocurre dentro de los claustros universitarios.

En estas perspectivas los investigadores, por ejemplo, han traído herramientas utilizadas en disciplinas cercanas como la antropología para señalar que la psicología es aquello que los psicólogos hacen (Pulido-Martínez & Jaraba-Barrios, 2017). En esta línea, el análisis ubica en la cotidianidad el lugar que tiene y las operaciones que se llevan a cabo en la práctica psicológica, e igualmente, se pone de presente que la psicología no está solamente referida a las intenciones y acciones que se desprenden de las instituciones de educación superior. Desde aquí en gran medida lo que se considera en un preciso momento como psicología está vinculado con el complejo accionar profesional de los psicólogos en la sociedad (Pulido-Martínez & Jaraba-Barrios, 2017).

Paralelamente, los investigadores han abierto la posibilidad de conducir estudios utilizando nociones como aquella del “complejo psi” (Rose, 1985; Ingleby, 1985; Pulido-Martínez, 2014). Aquí, con base en herramientas que provienen, principalmente, de la psicología crítica y de los estudios sociales de la ciencia, se consideran los muy heterogéneos elementos y las muy variadas relaciones establecidas, entre otros muchos

por, las editoriales, las organizaciones gremiales, los demandantes de psicología, los fondos financiadores de la investigación, las universidades, los congresos, la publicidad, las entidades regulatorias nacionales e internacionales, los cuales en su conjunto hacen posible a la constelación de disciplinas que tienen el prefijo “psi” (psiquiatría, psicoanálisis, psicología, psicopedagogía) o que también, pueden ser asociadas a estas disciplinas tanto por sus mezclas conceptuales, como por sus prácticas centradas en la administración y producción de la subjetividad.

Adicionalmente, los investigadores que se ocupan de la psicología han señalado la particular relación que esta disciplina tiene con el contexto en donde emerge. En el marco de la historia de la psicología los investigadores, entre otros temas, han considerado la continuidad que existe entre las concepciones culturales relativas a aquello que los seres humanos son y como deben portarse y, las propuestas que se formulan a estos mismos aspectos dentro de la disciplina psicológica (Danziger, 1997; Blanco-Trejo, 2002). En esta perspectiva, se ha señalado como a lo largo de los años, los términos y conceptos que han sido usados por la psicología provienen de la cultura promotora del individualismo vinculada con la modernidad tal como se presenta en las sociedades localizadas en el Atlántico norte (Danziger, 1997). Este es un proceso que señala como las formas populares de concebir a los seres humanos se apropian y transforman en los distintos modos de hacer investigación e intervención, de manera tal que son devueltas a los ámbitos públicos otorgándoles un estatus de cientificidad y permitiendo de este modo que se lleven a cabo una serie de acciones sobre aquellos a los que se describe (Rose, 1996).

Esquemáticamente referidas, estas manifestaciones del ejercicio crítico comparten la premisa de que la psicología es producto y productora de cultura (Ward, 2002). En esta calidad, cuando se traen para analizar la relación que la psicología ha establecido con el trabajo se abren nuevas posibilidades para pensar fenómenos que afectan al mundo laboral. A manera de ilustración se puede mencionar su utilidad para analizar a las psicologías leves que pululan en el mundo del trabajo. Este tipo de psicologías, tales como, el coaching, la programación neurolingüística, o la administración emocional, son leves en tanto, si bien constituyen propuestas para entender a los seres humanos en el trabajo, circulan en mucho por fuera de los cánones de la disciplina y de la departamentalización universitaria, a la vez componen comunidades en donde no necesariamente se requiere tener la formación que se demanda a los psicólogos para su ejercicio, pero sobre todo en razón de que la práctica que proponen dispone de una multiplicidad de elementos conceptuales y metodológicos que no necesariamente guardan una rigurosa coherencia. Estos ejemplos por tanto son privilegiados para considerar como la psicología es, como señala Blanco-Trejo (2002), mas aceptada por la resonancia cultural que tiene que por la científicidad que acarrea. En este sentido, los análisis que se pueden conducir desde las perspectivas señaladas no son solo vistos como maneras de alinear a los trabajadores, o como formas de producción de la subjetividad moderna, sino que formulan interrogantes que permiten mostrar un cierto “ethos” de los tiempos que corren inmersos en las prescripciones neoliberales y en el mundo psicologizado.

EL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO

Cabe entonces preguntarse en relación con los modos del análisis crítico, ¿de qué se ocupan esas otras formas de considerar el lugar y las operaciones de la psicología en su relación con el trabajo cuando se enmarcan en los límites disciplinares? Las respuestas a esta pregunta permiten establecer las diferencias, alcances y limitaciones que tienen las propuestas, aquí ya señaladas, con otras formas de análisis que se han aplicado casi desde el momento mismo en que la psicología entró en contacto con los ámbitos laborales.

Entonces, para establecer los contrastes en las maneras de análisis se puede partir de las críticas que se le han formulado a la psicología industrial-organizacional. Vale anotar que compuesto en una mezcla entre las psicologías, humanista y de las diferencias, a la cual se le ha sumado hace relativamente poco la psicología de los riesgos se constituye el ciclo psicológico organizacional, del cual se afirma está conformado por los procesos de reclutamiento, retención y retiro de los trabajadores. Corrientemente, este ciclo tiene lugar en los ámbitos en donde todavía el trabajo regulado se hace presente, con el fin de poner en marcha un programa que busca que el trabajador este feliz, en y por el trabajo (Pulido-Martínez, García-Álvarez, Carvajal-Marín, & González-Ortiz, 2013). Esta manera de hacer psicología se propone un horizonte ético que se traduce en una serie de pautas metodológicas que privilegian la medición como base para alcanzar, satisfacción, eficiencia, control, productividad, prevención, movilidad social y protección psicosocial en los ámbitos en los que se labora.

Las críticas a esta relación que la psicología ha establecido con el trabajo se han focalizado en aquello que Couze Venn (1998) llamó los errores y horrores de esta

disciplina. Con respecto a los primeros se encuentran aquellas propuestas que quieren mejorar a la psicología industrial-organizacional por medio de *enmendar* sus errores. En relación con los segundos, la crítica se dirige a formular otras psicologías que se asumen mejores en la medida en que *superan* los horrores de las prácticas y conocimientos psicológicos hegemónicos.

En el primer grupo, las propuestas señalan los problemas y las soluciones para hacer el conocimiento y las prácticas de la psicología industrial-organizacional más, certeras, científicas, eficaces, históricas, democráticas y/o conceptuales. Se asume que si se consiguen estos objetivos de perfeccionamiento los procesos de gestión permitirán solventar los malestares del trabajo y, por ende, llevarán a que se alcance el programa de satisfacción laboral propuesto por la psicología. Estas críticas de distinto talante señalan, por ejemplo, la debilidad teórica de la psicología industrial-organizacional, la cual al no poseer una serie de conceptos que permitan pensar el trabajo, más allá de las demandas coyunturales que realiza la gerencia de las organizaciones, se halla en una encrucijada, puesto que interviene sin realmente comprender las relaciones de laborales. Por tal motivo una psicología mejorada debe apropiarse, o proponer conceptos que le permitan dar buena cuenta de sus carencias estructurales (Fernandez-Rios, 1995; García-Ramos, Díaz-Juarbe, & Santiago-Estrada, 2013). Igualmente, dentro del programa de mejoramiento, también, se ha propuesto que la psicología debe construir una identidad local si quiere llevarse a cabo de una mejor manera. Para lograr este objetivo se recomienda volver sobre aspectos que no han estado suficientemente considerados, tales como la reconstrucción de su propia historia. De esta forma se asume que se podrán analizar

las condiciones diferenciales que implica, entre otros, la apropiación de este conocimiento en condiciones de periferia (Porrás-Velázquez, 2016). También, para hacer más certera a la psicología industrial-organizacional, las críticas proponen examinar prácticas que corrientemente tienen lugar en los ámbitos laborales y reconocer que se tienen mejores alternativas que aquellas habitualmente usadas. Se espera que, de este modo, puedan facilitarse mejores predicciones con respecto al desempeño de los trabajadores (Montmollin, 2004).

Ahora bien, todas estas y muchas otras objeciones formuladas a la psicología hegemónica y a su programa de mejoramiento han sido objeto de reflexión en cuanto a su potencial crítico y transformador (Pulido-Martínez & Burbano-Valente, 2021). A este respecto, se puede señalar que no parecen presentarse cambios *substantiales* en el accionar psicológico organizacional debido al tipo de ejercicios críticos descritos. Por el contrario, la empresa psicológica sigue su camino indemne sin detenerse a reflexionar sobre su papel político y cultural (Pulido-Martínez & Burbano-Valente, 2021). Esta situación puede atribuirse a la manera particular en que la psicología se renueva constantemente sin mayores discusiones. Esto significa, en términos prácticos, que las intervenciones psicológicas radican su éxito en el fracaso que conlleva el programa de mejoramiento. En la manera descrita por Abrahamson (1996), el fracaso constante del accionar psicológico en el trabajo siempre da lugar a una nueva serie, o una nueva moda, de intervenciones del mismo corte. De este modo, con el apoyo de las gerencias, siempre esperanzadas en soluciones psicológicas a los problemas del trabajo, se renuevan las formulaciones de la psicología, sin tocar las relaciones sociales de clase que están presentes en los ámbitos

en donde se labora. La dinámica de renovación-fracaso, adicionalmente, hace referencia al carácter de las intervenciones psicológicas, ya señalado por Braverman (1974). Este carácter significa que este tipo de intervenciones no van más allá de ser ornamentos que, por supuesto, no sirven para resolver problemas de fondo del mundo laboral. Se deriva de aquí que las estrategias psicológicas que se aplican en la cotidianidad, por los objetivos que se proponen y por la subyacente carencia de conceptos que las componen, de una u otra forma trivializan el trabajo. Los indicios que permiten ratificar este tipo de afirmaciones provienen, sin ir más lejos, de las crisis de las organizaciones, en donde en muchos casos los psicólogos pueden ser suspendidos en cualquier momento, sin que con esto se incurra en daños mayores, ni mucho menos cruciales para la producción. Si esta situación se da como posible esta debida a que los problemas centrales del trabajo permanecen sin considerar. En efecto, en el accionar psicológico los problemas centrales del trabajo se ponen entre paréntesis al considerarlos solamente como contexto en donde tienen lugar fenómenos psicológicos y no como parte constitutiva de estos (Prilleltensky, 1994; Bernardo, Oliveira, Sousa, & Sousa, 2017; Pulido-Martinez & Sato, 2013).

En el segundo grupo, el programa de mejoramiento cobija posiciones que buscan dar buena cuenta de los horrores que conlleva la psicología industrial organizacional. Plantear una psicología alternativa, o lo que es lo mismo una psicología diferencial es el camino aquí escogido. El proyecto de mejoramiento así asume que se debe constituir otro tipo de psicología en una relación de negativo y positivo, como señala Parker (2007), para hacer una cierta higiene de la disciplina. En esta

posición de negativo y positivo, estas psicologías de diferentes formas se afianzan al señalar y subsanar los horrores de la psicología hegemónica por: lo que son que ella no es, o lo que es lo mismo, por lo que no son, que esa psicología si es. De este modo, se constituyen en contra-psicologías en la medida en que entran en competencia en el campo psi con el fin de mostrarse más pertinentes para el mundo del trabajo al superar los horrores de la psicología hegemónica.

A manera de ilustración, en el caso afirmativo todas estas psicologías "otras" señalan que parten de considerar las condiciones laborales objetivas como eje de sus reflexiones. Cimentan así una posición política frente al trabajo y una intención transformadora enfrente de las relaciones laborales. Aquí entonces señalan que se constituyen en maneras de hacer psicología que sí asumen referentes conceptuales fuertes y, para esto recurren a la apropiación de múltiples herramientas provenientes de: primero, distintos campos, tales como: clase social, flexibilización, precarización, desindustrialización, desempleo, biopolítica, gobierno, decolonialidad, como también de, segundo, otras ramas de la disciplina y de campos cercanos, como subjetividad, identidad, salud laboral y psicologización (Fardella, 2020; Sisto, 2009; Soto Roy, 2008; Stecher & Soto Roy, 2019). Asimismo estas contra-psicologías reafirman lo que son, por contraposición a la psicología hegemónica, al señalar también su compromiso con los trabajadores, al considerar formas de trabajo muy propias de los países periféricos como la informalidad, el rebusque y el trabajo doméstico (Chalfin-Coutinho, Rosado-Maders, Back-Westrupp, & Tavares-D'Avila, 2018; Sato, 2007), así como por sus raíces ontológicas en marcos conceptuales locales y universales críticos (Bernardo,

Oliveira, Sousa, & Sousa, 2017). En el segundo caso, las contra-psicologías señalan lo que no son al ubicarse por fuera de los intereses de la gerencia. Definitivamente no son pro-gerenciales, más bien procuran el trabajo con los sindicatos (Chalfin Coutinho, Bernardo, & Sato, 2017). En esta línea, no tienen como intención última hacer contribuciones a los departamentos de recursos humanos. No responden a preguntas por cómo hacer para administrar mejor. Tampoco siguen necesariamente metodologías psicométricas aun cuando no las rechazan. En esta relación con la psicología hegemónica, en términos generales, las contra psicologías se preguntan no por cómo administrar mejor, sino por qué sentido tiene laborar en las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo contemporáneamente.

EL GOBIERNO PSICOLÓGICO DEL TRABAJO

Todavía se encuentra otra forma del ejercicio crítico, en la cual más que considerarse divisiones entre buenas y malas psicologías, se procura hacer un análisis de conjunto más allá de las proclamadas guerras de la psicología en las que, por ejemplo, se han atrincherado de un lado científicos sociales y psicólogos de corte marxista, que acusan a otros psicólogos de corte más convencional de ser “servidores del poder”, ideólogos del capitalismo, “activistas” más que psicólogos y demás epítetos de este estilo (Baritz, 1960).

En esta manera de examinar el lugar y las operaciones de la psicología, el mundo del trabajo ha tenido un lugar preponderante. Muestra de esto son los estudios genealógicos conducidos por Wendy Hollway (1991); Nikolas Rose (1999); Valerie Walkerdine (2005); Laura Townley (1994). Estas investigaciones se concentran en examinar las maneras en las cuales la psicología ha

establecido una relación con el mundo del trabajo, sin perseguir o sin tener como objetivo hacer una mejor, o una nueva psicología. Más bien se trata de considerar, en una perspectiva que examina el pasado, como han sido posibles, la psicología como práctica moderna y la producción o construcción de los trabajadores como entidades psicológicas que laboran.

Se presenta entonces una forma de examinar a la psicología en donde esta, como sugiere Loredo-Narciandi (2019), “importa más por lo que hace que por lo que dice que hace”. En otras palabras, la psicología interesa más para su estudio por las prácticas que se llevan a cabo con, y por medio de ella, que por aquello que idealmente propone como disciplina académica. Desde esta perspectiva la psicología en el mundo del trabajo resulta crucial puesto que permite dar cuenta, tanto de las formas y las razones en las que se ha llevado a cabo el disciplinamiento del trabajador, como de las acciones que toman como vehículo a la psicología para implantar determinadas racionalidades políticas, y como no señalarlo, también por su participación en la forma particular en la cual se configura el sujeto que está acorde con las formas de organizar la producción capitalista (Janz & Van Drunen, 2004; Crespo-Suarez & Serrano-Pascual, 2011; Rose 1999; Pulido-Martinez, 2007).

De manera muy general, en esta perspectiva crítica se argumenta que la proliferación de la psicología en el trabajo es tan alta que en la actualidad no existe teoría administrativa del trabajo que no tenga subyacente algún tipo de psicología (Hollway, 1991). En esta condición, los discursos y prácticas de corte psicológico se constituyen tanto, en una forma de definir como de solucionar aquello que resulte problemático en el trabajo. Así, como también se convierten en una manera de

prescribir los modos de ser y de estar de manera adecuada en los ámbitos laborales (Hollway, 1991; Miller & Rose, 1990; Bergstrom & Knights, 2006). De acuerdo con las prescripciones hechas en clave psicológica, los trabajadores en su conjunto e individualmente se relacionan consigo mismos, entre sí y con las autoridades que los regulan. Esto se puede gracias a la serie de conocimientos que se obtienen a través de los estudios que se ocupan de los mismos trabajadores. Los datos que ellos aportan pasan por la lente de alguna de las psicologías, y con este conocimiento distintos tipos de autoridades pueden llevar a cabo intervenciones sobre los trabajadores ahora con el respaldo del aparato científico. Empero también los trabajadores pueden, o mejor, se les propone que deben, ejercer acciones sobre su interioridad a través de la aplicación de las tecnologías psicológicas que tienen ampliamente disponibles (Rose, 1996; 1999; 2015).

El examen de la relación de la psicología con el trabajo desde la perspectiva del gobierno psicológico del mundo laboral ha sido criticado por tener un carácter un tanto universalista y monolítico (Pulido-Martinez & Sato, 2013). Esto ocurre entre otras cuando los estudios hacen énfasis en que la psicología es fundamentalmente el vehículo privilegiado para el ejercicio de la racionalidad asociada al gobierno de las sociedades liberales avanzadas (Rose, 1996; 1999). En efecto, los trabajos genealógicos que se han ocupado de examinar las condiciones en las que emergió la psicología se han conducido en su mayoría en los países del Atlántico norte (Rose, 1985; 1999; 2015; Hollway, 1999), el resto del mundo como suele ocurrir, aunque cada vez con menor frecuencia, no está significativamente considerado.

A este respecto, resulta conveniente aquí anotar que, desde hace ya más de una década, los investigadores han puesto de presente que la relación de la psicología con las racionalidades de gobierno no está exclusiva, ni necesariamente, vinculada con el neoliberalismo (Brock, 2006). Habría a este respecto otras racionalidades distintas en sistemas políticos y en lugares específicos en donde también se hace presente la psicología, en los que sin embargo, no imperan estas ideas (Louw, 2006; Egbigian, Killen, & Leunberger, 2007).

DE VUELTA A LAS PERSPECTIVAS AMPLIAS

Ahora bien, después de considerar aquello de lo que se ocupan las formas de examinar a la psicología centradas en el proyecto de mejoramiento y en el gobierno psicológico del mundo laboral, es el momento de hacer algunos contrastes con las maneras más amplias del ejercicio crítico en relación con la psicología en el trabajo, así como de señalar algunas posibilidades que estas tienen para los lugares en donde los objetos psicológicos llegan como producto importado (Staeuble, 2003; 2005).

Se debe considerar que las diferencias entre el proyecto de mejoramiento y las críticas que van más allá de aquello que se hace en las facultades de psicología son de distinto orden en referencia a los análisis que provocan. Los distintos niveles del ejercicio crítico que producen no necesariamente implican invalidaciones, superaciones o reemplazos de unos por otros, sino que más bien, con las debidas precauciones, pueden resultar complementarios al utilizarse como herramientas para analizar de distintas formas el puesto que tiene y las operaciones que se llevan a cabo gracias a que la psicología se hace presente. Quizás una de las mayores

ventajas que tienen las perspectivas amplias de criticar a la psicología para los países que se encuentran en la periferia tiene que ver, precisamente, con las implicaciones de lugar que estas maneras de análisis permiten, las cuales no tienen suficiente consideración, más allá de asuntos de adaptación y pertinencia, cuando se trata de examinar a la psicología desde los proyectos de mejoramiento.

Si el análisis se extiende más allá de las fronteras disciplinares y académicas, se recupera el lugar idiosincrático de la psicología en los distintos países “periféricos”. Este lugar puede entonces ser considerado en términos de simultaneidad y de complementariedad y no solamente como extensión de lo que ocurre, o ha ocurrido, en los países metropolitanos (Pulido-Martínez, 2017).

Al traducir esta posibilidad en referencia al complejo psi es posible establecer la necesidad de considerar la intrincada red de relaciones que hace posible a la psicología en el conjunto global. Por ejemplo, se abren preguntas por las maneras en las cuales se ejerce el gobierno psicológico del trabajo al nivel internacional a partir de las prácticas psicológicas facilitadas por las empresas de consultoría en Recursos Humanos. Las empresas de consultoría internacionales movilizan los productos diseñados en sus casas matrices hacia empresas nacionales y multinacionales alrededor del mundo. Estas estrategias se encuentran con los otros elementos del complejo psi locales que han de antemano constituido el terreno arado para que las propuestas psicológicas tengan, o no tengan, resonancia cultural.

La homogenización global de la fuerza laboral, por medio de las prácticas y discursos de corte psicológico, es una de las consecuencias que de este proceso particular se deriva. Esta unificación de los trabajadores ocurre

en lo cotidiano de los ámbitos laborales, puesto que es allí en donde se plantea y se lleva a cabo la constitución de un tipo de subjetividad psicologizada destinada a facilitar el gobierno o la administración del trabajo en clave supranacional. Si este es un hecho que se constata en la realidad, los estudios entonces tendrían que hacer consideraciones para genealogizar el complejo psi en perspectivas más amplias que podrían ser nacionales y regionales, e incluir las condiciones globales, en las cuales la psicología viaja y se particulariza localmente. Allí, este conocimiento y sus prácticas tanto contribuyen a construir determinados tipos de sujetos, como particularizan el proyecto de mejoramiento en maneras que buscan, entre otras, “adaptar y hacer pertinente” a la psicología en su relación con el trabajo, lejos de los ámbitos culturales y de los problemas laborales para los cuales emergió como solución (Castaño & Sánchez, 1978; Louw, 2006; Talak, 2006; Pulido-Martínez, 2017).

Recientemente, en esta forma de análisis han surgido preguntas por las posibles acciones afirmativas que se desprendan de los estudios genealógicos. Un ejemplo de estas preguntas se ha presentado con referencia al concepto de resiliencia en relación con su vinculación en la implantación de la racionalidad de gobierno liberal al nivel internacional. Si bien se constata que las autoridades hacen uso de estrategias basadas en la resiliencia, también los investigadores encuentran que en uso cotidiano aquellos intervenidos están en la capacidad de llevar a cabo procesos de resistencia basados en este tipo de conceptos Rose & Lentzos (2017). Parece entonces que se está en un momento en donde la exploración sugerida por Feeher (2007) resulta perentoria para el campo de la relación de la psicología con el trabajo. Es decir, el ejercicio crítico podría

contribuir a indagar por las posibilidades para hacer cara a las situaciones de gobierno globales y locales establecidas por la practica psicológica, el trabajo, la salud y la constitución de la subjetividad. Y para esta tarea se podría acudir a rescatar las recomendaciones que formuló uno de los investigadores más interesados en desnaturalizar al complejo psi, cuando señalaba que en el presente es central una actitud reformista (Castel, 2006). Esta actitud es el resultado de un compromiso con el pensamiento crítico, el cual se ocupa del orden social existente, y a la vez de la asunción de que este pensamiento tiene en sí mismo ciertas constricciones. En otras palabras, como ha sugerido O'Malley (2007), hay que considerar las mejores alternativas disponibles y viables a falta de tener la posibilidad de cambiar radicalmente la empresa psicológica universal.

Igualmente, con las perspectivas amplias del ejercicio crítico se permite repensar la geopolítica de la psicología en relación con el mundo del trabajo. Desde hace ya algunas décadas se empezó a considerar de manera diferencial el lugar y las operaciones de la psicología en distintos puntos del planeta. Se formularon unos mundos para describir el lugar y operaciones de la psicología en términos internacionales (Moghaddam, 1987; Moghaddam & Lee, 2006). Al menos cuatro mundos se han descrito en la literatura especializada. El primero compuesto por los países en donde se produce el conocimiento psicológico hegemónico, el cual con relación al trabajo se ubica, básicamente, en los Estados Unidos y se asocia con la psicología industrial-organizacional. El segundo mundo está compuesto por los países de Europa en donde se origina una psicología que compite, en muchas ocasiones con la producción de unas contra psicologías que como ya se señaló buscan reemplazar,

algún día, a la psicología dominante. El tercer mundo de la psicología se configura en referencia a los países en donde se apropia la psicología, por ejemplo, en forma de traducción, y de propuestas locales que tienen alcance nacional o a lo sumo regional. Por último, se encuentra el cuarto mundo que se constituye como una periferia de la periferia en donde están aquellos países que más que producir, reciben, consumen y adaptan a la psicología (Pulido-Martínez & Urbina-Barón, 2019).

Los mundos de la psicología implícitamente hacen referencia a la división internacional del trabajo en el mismísimo contorno de la producción, circulación y apropiación del conocimiento. De cierta forma esta división hace parte constitutiva del mundo académico de la psicología. Casi sobra anotar que los análisis sobre los mundos de la psicología se han preocupado inicialmente por las actividades que se llevan a cabo dentro de las Universidades, aunque esta situación no ha perdurado por mucho tiempo, puesto que resulta igual, o hasta más interesante el estudio de los mundos de la psicología cuando a aquellos se les considera a la luz de los lugares en donde se trabaja.

En relación con este punto, una forma derivada de considerar de manera crítica a la psicología asume que esta es fundamentalmente aquello que los psicólogos hacen. Se asume que los psicólogos fundamentalmente psicologizan el mundo laboral al llevar sus prácticas y discursos a los ámbitos institucionales y a organizaciones particulares. Aquí resulta útil seguir las propuestas desarrolladas por Gorbach & López Beltrán (2008), para afirmar por una parte que, en la medida en que la psicología tiene diferentes mundos, los psicólogos en los países en donde se produce la psicología son identificados como diseminadores de primer orden, ya

que estos profesionales aplican el conocimiento que se diseñó para las condiciones laborales imperantes en su sociedad. Y, por otra parte, para señalar que los profesionales en las regiones del tercer y el cuarto mundo de la psicología se ubican más bien en el lugar de diseminadores de segundo orden. Posición que no resulta peyorativa puesto que son ellos quienes en lo cotidiano de las organizaciones hacen las adaptaciones, replicas e hibridaciones para hacer pertinente a la psicología. En esta operación se hace a la psicología en la practica verdaderamente universal. Por supuesto este es un proceso muy complejo como lo muestran aproximaciones recientes a aquello que "hacen los psicólogos" (Pulido Martínez & Jaraba Barrios, 2017). Baste aquí señalar que, en el proceso de expansión diferencial, los psicólogos en las regiones en donde no se producen los objetos psicológicos tienen poca o ninguna posibilidad de definir los asuntos centrales de los que ocupará la disciplina. En esta condición a sus aportes se les considera generalmente como contribuciones nacionales, en muchos casos "exóticas" a las ciencias psi. Estos son pocos reconocimientos cuando es gracias a las actividades desarrolladas en la periferia, por estos diseminadores de segundo orden, que se lleva a cabo una cierta comprobación de la validez en lo cotidiano de las propuestas generadas en el primer y segundo mundos de la psicología (Pulido-Martínez & Urbina-Barón, 2019).

Para cerrar es oportuno recordar aquello que en 1978 señalaban Castaño y Sánchez, acerca de la importación acrítica de las estrategias psicológicas. Este par de investigadores sugerían, muy certeramente que, de muchas maneras, se reproduce la subordinación cultural, social e intelectual de los países que no producen psicología cuando reciben el producto psicológico sin

mayores consideraciones. Las perspectivas para el ejercicio critico aquí consideradas se constituyen en herramientas para alejarse de la empresa celebratoria que mira a la expansión de la psicología como un asunto exclusivamente de progreso, mejoramiento y modernización (Staeuble, 2003; 2005; Pulido-Martínez, 2007).

Declaración de conflicto de interés

No se declara ningún conflicto de interés.

BIBLIOGRAFIA

- Abrahamson, B. (1996). Management fashion. *Academy of Management Review*, 1, 254-285.
- Baritz, L. (1960). *The servants of power a history of the use of social sciences in american industry*. Middletown: Wesleyan University Press.
- Bendassolli, P. F., & Da Rocha Falcao, J. T. (2013). Psicologia social do trabalho sujo: revendo conceitos e pensando em possibilidades teóricas para a agenda da psicologia no contexto de trabalho. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1153-1166. doi:10.11144/Javeriana.UPSY12-4.psts
- Bergstrom, O., & Knights, D. (2006). Organizational Discourse and Subjectivity. *Human Relations*, 59(3), 351-377.
- Bernardo, M. H., Oliveira, F., Sousa, H. A., & Sousa, C. C. (2017). Linhas paralelas: as distintas aproximacoes da psicologia em relacao ao trabalho. *Estudos en Psicologia [Campinas]*, 34(1), 15-24.
- Blanco-Trejo, F. (2002). *El Cultivo de la Mente: en Ensayo Hlstorico-Crítico sobre la Cultura Psicológica*. Madrid: A. Machado Libros, S. A.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New yourk: Monthly Review Press.
- Brock, A. (2006). Psychology and liberal democracy: A spurious connection? Em A. Brock, *Internationalizing the History of Psychology* (pp. 152-162). Nueva York: New York University Press.
- Castaño, D., & Sanchez, G. (1978). Problemas de la importacion de la tecnologia psicolaboral en los paises en desarrollo. *Revista Latinoamericana de Psicologia*, 10(1), 71-82.
- Castel, R. (2006). Critica social, radicalismo o reformismo politico. Em R. Castel, G. Redueles-Olmedo, J. Donzelot, & F. Alvarez.Uria, *Pensar y Resistir. La Sociologia Crítica despues de Foucault* (pp. 8-34). Mexico: Circulo de Bellas Artes.
- Chalfin-Coutinho, M., Bernardo, M. H., & Sato, L. (2017). *Psicologia Social do Trabalho*. Sao Paulo: Voces.
- Chalfin-Coutinho, M., Rosado-Maders, T., Back-Westrupp, M., & Tavares-D´Avila, G. (2018). Historia de uma Trabalhadora Domestica. *Athenea Digital*, 18(2), 1-19. doi:https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1940
- Crespo-Suarez, E., & Serrano-Pascual, A. (2011). Regulacion del Trabajo y el Gobierno de la Subjetividad. La Psicologizacion Politica del Trabajo. Em A. Ovejero, *Psicologia Social Critica* (pp. 246-263). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Danziger, K. (1997). *Naming the Mind. How Psychology Found its Language*. Londres : Sage.
- Egbigian, G., Killen, A., & Leunberger, C. (2007). Introduction. The self as a project: Politics and the human sciences in the twentieth century. *Osiris*, 22, 1-25.
- Fardella, C. (2020). Abrir la jaula de oro. La universidad managerial y sus sujetos. *Izquierdas*, 49, 2299-2320. Fonte: https://researchers.unab.cl/es/publications/abrir-la-jaula-de-oro-la-universidad-managerial-y-sus-sujetos
- Fassin, D. (2019). How is critique? Em D. Fassin, & B. E. Harcourt, *A Time for Critique* (pp. 36-51). New York: Columbia University Press.
- Feher, M. (2007). Self appreciation; or, the aspirations of human capital. *Public Culture*, 28(1), 21-41. doi:10.1215/08992363-2008-019
- Fernandez-Rios. (1995). La psicología organizacional en una encrucijada tecnologica y cultural. *Revista de Psicologia del Trabajo y las Organizaciones*, 11(31), 49-76.
- García-Ramos, T., Díaz-Juarbe, R. O., & Santiago-Estrada, S. (2013). Historicidad crítica de la psicología Industrial-organizacional: Hacia una nueva psicología del trabajo y de las organizaciones. *Psicología desde el Caribe*, 30(1 enero-abril), 146-176.
- Gorbach, F., & López Beltrán, C. S. (2008). *Saberes Locales. Ensayos sobre Historia de la Ciencia en America Latina*. Michoacan: El Colegio de MIchoacan.
- Hollway, W. (1991). *Work Psychology and organizational. Managing he individual at work*. Londres: Sage.

- Ingleby. (1985). Professionals as socializers: the `psy complex. *Research in Law, Deviance and Social Control*, 7, 79-109.
- Janz, J., & Van Drunen, P. (2004). *A Social History of Psychology*. Oxford: Blackwell.
- Louw, J. (2006). Creating subjectivity in unexpected places. Em A. Brock, *Internationalizing the History of Psychology* (pp. 16-33). New York: New York University Press.
- Moghaddam, F. (1987). Psychology in the three worlds: as reflected by the crisis in social psychology and the move toward indigenous psychology. *American Psychologist*, 42(10), 912-920.
- Moghaddam, F. M., & Lee, N. (2006). Double reification: The processes of universalizing psychology in the three worlds. Em A. Brock, *Internationalizing the History of Psychology* (pp. 163-182). Nueva York: New York University Press.
- Montmollin, M. d. (2004). *Los Psicofarsantes*. México: Siglo XXI.
- Parker, I. (2007). *Revolution in Psychology: Alienation to Emancipation*. Londres: Pluto Press.
- Peralta-Gómez, M. C., & Bernal, C. A. (2013). "No quiero que usted sea así". Macro y microdiscursos que posicionan a los sujetos laborales que trabajan en las calles de Bogotá. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1139-1157. doi:10.11144/Javeriana.UPSY12-4.nqqu
- Porras-Velaquez, N. R. (2016). Aproximaciones históricas a la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia. *Interamerican Journal of Psychology*, 50(3), 317-329.
- Prilleltensky, I. (1994). *Morals and Politics of psychology*. Albany: State University of New York.
- Pulido-Martínez, H. C. (2017). De la expansión internacional de la psicología a la simultaneidad de procesos: o de la investigación sobre la subjetividad en el trabajo. Em D. Pavon-Cuellar, *Capitalismo y Psicología Crítica en Latinoamérica: Del sometimiento neocolonial a la emancipación de subjetividades emergentes* (pp. 243-264). México: Kanakil Editorial.
- Pulido-Martínez, H. C., & Jaraba-Barrios, B. A. (2017). Entre psicologías, prácticas y descentramientos: o de la constitución de la subjetividad de los psicólogos. *Psicoperspectivas*, 16(3), 99-109. doi:10.5027/psicoperspectivas-Vol16-Issue3-fulltext-1078
- Pulido-Martínez, H. C., & Urbina-Barón, A. M. (2019). Geopolíticas del conocimiento y riesgos psicosociales: reproduciendo la subordinación a través de las tesis de grado y postgrado. *Estudios en Psicología (Campinas)*, 28(1), 1-16. doi:10.7764/psykhe.27.2.1198
- Pulido-Martínez, H. C. (2007). Produciendo trabajadores modernos: Conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el Sur. *Universitas Psychologica*, 6(1), 27-37.
- Pulido-Martínez, H. C. (2014). Psy-Complex. Em T. Teo, *Encyclopedia of Critical Psychology* (pp. 1598-1599). Nueva York: Springer.
- Pulido-Martínez, H. C. (2017). De la expansión internacional de la psicología a la simultaneidad de procesos: o de la investigación sobre la subjetividad en el trabajo. Em D. Pavon-Cuellar, *Capitalismo y Psicología Crítica en América Latina: del Sometimiento Neocolonial a la emancipación de subjetividades emergentes* (pp. 243-264). México: Kanakil.
- Pulido-Martínez, H. C. (2019). Analysing the artefacts to produce an education of quality: from the disciple to the customer in a Colombian university. *Subjectivity*, 12(1), 352-370. doi:10.1057/s41286-019-00081-w
- Pulido-Martínez, H. C., & Burbano-Valente, J. (2020). La crítica a la psicología, trabajo y la pandemia de Covid-19. *Fractal. Revista de Psicología*, 3, 318-327. doi:10.22409/1984-0292/v3i3/45576
- Pulido-Martínez, H. C., & Burbano-Valente, J. (2021). El trabajo, la psicología y sus críticas en medio de la crisis pandémica. *Teoría y Crítica de la Psicología*, 16, 254-280.
- Pulido-Martínez, H. C., & Sato, L. (2013). ...Y entonces ¿esto de la crítica que es? *Universitas psychologica*, 12(4), 1355-1368.
- Pulido-Martínez, H. C., García-Alvarez, C. M., Carvajal-Marin, L. M., & González-Ortiz, I. D. (2013). Entre bendiciones y perjuicios. Mapeando el lugar y las operaciones de la psicología en relación el trabajo en el sector de la salud. Em O. Restrepo, *Ensamblando Estados. Proyecto ensamblado en Colombia* (pp. 355-370). Bogotá: Panamericana Formas e Impresos S.A.
- Rose, N. (1985). *The Psychological Complex*. Routledge: Londres.

- Rose, N. (1996). *Inventing ourselves. Psychology, power and regulation*. Londres: Sage.
- Rose, N. (1999). *Governing the Soul. The Shaping of the Private Self*. Londres: Free Association Books.
- Rose, N. (2015). Governing the soul – a quarter of a century on. *Self & Society*, 1-3. doi:10.1080/03060497.2015.1053219
- Rose, N., & Lentzos, F. (2017). Making us resilient: Responsible citizens for uncertain times. Em S. Trnka, & C. Trundle, *Competing responsibilities. The ethics and politics of contemporary life* (pp. 27-48). Durham: Duke University Press.
- Sato, L. (2007). Procesos cotidianos de organizacao do trabalho na feira libre. *Psicologia e Sociedade*, 19(1), 95-102.
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusion social en Chile: Desafios para la investigación. *Universum*, 24(2), 192-216.
- Sisto, V. (2019). Managerialismo versus Prácticas Locales. La decolonización del discurso managerial desde la vida de la Escuela. *Cuadernos de Administración*, 32(58 enero - julio). doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao32-58.mvpl>
- Soto-Roy, A. (2008). *Flexibilidad Laboral y Subjetividades: Hacia una Comprension Psicossocial del Empleo Contemporaneo*. Santiago de Chile: LOM.
- Staeuble, I. (2003). De-centring Western Perspectives: Psychology and the Disciplinary Order in the First and third world. Em A. C. Brock, & W. Van Hoorn, *Rediscovering the History of Psychology: Essays Inspired by the Work of Kurt Dazinger* (pp. 183-206). New York: Kluwer academic/Plenum Publishers.
- Staeuble, I. (2005). The international expansion of psychology: cultural imperialism or chances for alternative cultures of knowledge. Em A. Gulerce, A. Hofmesiter, I. Staeuble, G. Saunders, & J. D. Kay, *Contemporary Theorizing in Psychology: Global Perspectives*. Concord, Ontario, Canada: Captus University Publications.
- Stecher, A., & Soto Roy, A. (2019). Crisis and transformation of occupational identities in three sectors (retail, mining, state): contributions to understanding workplace subjectivities in neoliberal Chile. *Subjectivity*, 12(4), 309-332. doi:10.1057/s41286-019-00080-x
- Talak, A. M. (2017). Congreso Interamericano de Psicología (Mérida, 2017). *Congreso Interamericano de Psicología*, (p. Ponencia). Merida.
- Townley, B. (1994). *Reframing Human Resources Management: Power, Ethics and the Subject at Work*. Londres: Sage.
- Venn, C. (1998). The subject of psychology. Em J. Henriques, W. U. Hollway, C. Venn, & V. Walkerdine, *Changing the Subject. Psychology, Social Regulation and Subjectivity* (pp. 119-152). Londres: Routledge.
- Walkerdine, V. (2005). Freedom, psychology and the neoliberal subject. *Soundings*, 25, 7-61.
- Ward, S. C. (2002). *Modernizing the Mind. Psychological Knowledge and the Remaking of Society*. Westport: Praeger.