

CRISIS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Ángel R. Comas-Nazario
Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico

Resumen

Desde la década del 1970, el mundo del trabajo atraviesa por profundas transformaciones debido a la reorganización de los modos de producción capitalista. Estos son a su vez, facilitados por la gestión neoliberal de globalización económica, los acelerados y constantes cambios que presentan las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y por el fin del Estado del Bienestar. Se dice que ante este panorama se han precarizado las condiciones psicosociales del trabajo, que se reflejan en relaciones laborales frágiles, inestabilidad subjetiva y económica y por ambientes de trabajo tóxicos, entre otros. Ante este marco, se argumenta que la Psicología Industrial/ Organizacional (PI/O) enfrenta importantes retos teórico-metodológicos y, por ello, urge el estudio crítico del papel histórico de este campo para replantear su quehacer intelectual que, además, integre una mirada enfocada en los trabajadores en su acción organizacional y del trabajo; lejos de la exclusividad patronal que trabaja y favorece la PIO.

Palabras clave: psicología industrial/organizacional - psicología del trabajo y las organizaciones - psicologización del trabajo - mercado laboral

Crise no mundo do trabalho

Resumo

Desde a década de 1970, o mundo do trabalho passou por profundas transformações devido à reorganização dos modos de produção capitalistas. Estas são, por sua vez, facilitadas pela gestão neoliberal da globalização econômica, pelas mudanças aceleradas e constantes apresentadas pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e para o fim do estado de bem-estar. Diz-se que, neste contexto, as condições psicossociais de trabalho tornaram-se precárias, o que se refletiu na fragilidade das relações de trabalho, na instabilidade subjetiva e econômica e nos ambientes de trabalho tóxicos, entre outros. Diante desse quadro, argumenta-se que a Psicologia Industrial / Organizacional (PI / O) enfrenta importantes desafios teórico-metodológicos e, portanto, é urgente estudar criticamente o papel histórico deste campo para repensar seu trabalho intelectual que, além disso, integra uma perspectiva centrada nos trabalhadores em sua ação organizacional e laboral; longe do empregador exclusivo que trabalha e privilegia a PIO.

Palavras-chave: psicologia industrial / organizacional - psicologia do trabalho e das organizações - psicologização do trabalho - mercado de trabalho

Crisis in the world of work

Abstract

Since the 1970s, the world of work has gone through profound transformations due to the restructuring of capitalist modes of production. These are, also, facilitated by the neoliberal management of economic globalization, the accelerated and constant changes presented by Information and Communication Technologies (ICT) and by the end of the Keynesian State. In result, work conditions have become precarious, which are reflected in fragile labor relations, economic instability, and toxic work environments, among others. Given this framework, it is argued that Industrial / Organizational Psychology (IOP) faces important theoretical-methodological challenges. Therefore, it is urgent to study the historical role of this discipline to reconsider its intellectual work that could integrate a perspective focused on workers in their organizational and subjective action; far from the exclusive employer-mindset ideology that favors the IOP.

Keywords: industrial / organizational psychology; work and organizational psychology; work psychologization; labor market

Introducción

Actualmente, la Psicología Industrial/Organizacional clásica (PI/O) enfrenta serios e importantes retos ante la creciente polarización, inestabilidad y flexibilidad laboral debido a la crisis del sistema capitalista mundial (García-Ramos, Díaz-Juarbe y Santiago-Estrada, 2013; Navarro, 2015). Algunos ejemplos de estos fenómenos son: las reformas laborales dirigidas a reducir los salarios y beneficios adquiridos a los y las trabajadores, la privatización de servicios públicos, las desregulaciones en los sectores económicos y financieros, el alza en la tasa de desempleo, los despidos masivos tanto en el sector público como el privado, trabajos parciales y temporeros, la subcontratación, el detrimento en la participación laboral, la precariedad laboral, entre otros (Navarro, 2015). Según añade Blanch (2008), cada vez son menos los trabajos a tiempo completo con sueldo fijo y beneficios marginales, mientras que, por otro lado, aumentan exponencialmente los empleos precarios de tarea parcial o contingente. Estas nuevas realidades referentes al trabajo asalariado han provocado inestabilidad psicosocial y económica, tanto para el que está dentro como para el que está fuera del mercado laboral. Salgado y Peiro (2008) apuntan a que la globalización de la sociedad y la economía, el desarrollo e integración de la tecnología de la información y comunicación (TIC) y los cambios sociodemográficos han provocado un giro abrupto en el mundo del trabajo, en la organización de producción y, por supuesto, en las relaciones laborales. No obstante, la complejidad que reviste el mundo del trabajo merece ser vista desde diversas disciplinas.

Zygmunt Bauman (2009), sociólogo polaco, famoso por acuñar el concepto *modernidad líquida*, indica que estas realidades actuales son las que han producido dificultad en mantener la certeza y seguridad de los antiguos sistemas considerados como estables o “sólidos”. Estos sistemas, de acuerdo con Bauman, han pasado a un estado de fragilidad, desconfianza e incertidumbre, es decir, líquidos. El autor menciona que los cambios inesperados han tomado al mundo del trabajo por sorpresa, el cual los patronos y gobiernos intentan implementar medidas paliativas para poder

atenderlos, fracasando en la predicción y, por consiguiente, su protección ante estos. De igual manera, las políticas económicas neoliberales implementadas por los gobiernos mundiales han provocado disgusto y movilizaciones sociales por parte de la clase trabajadora. A tono con esto, García-Ramos et al. (2013) indican que estos fenómenos han generado profundas transformaciones, no solo en el mercado laboral sino, también, en la subjetividad de los y las trabajadores en el proceso de significación del trabajo y los efectos psicosociales que atraviesan sus vidas.

En el marco de las observaciones anteriores se convoca urgentemente a los psicólogos y psicólogas locales (incluyendo a estudiantes) a replantear el quehacer teórico y práctico psicológico en los diversos escenarios laborales en Puerto Rico (García-Ramos et al., 2013). Debemos considerar la relación capital-trabajo para comprender el por qué la PI/O debe enfocar sus propósitos, ampliar su mirada e incluir en su lista de objetos de estudio otros escenarios de trabajo tales como los sindicatos, cooperativas, organizaciones sin fines de lucro, entre otros (García-Ramos, 2000; Landy y Conte, 2005). Según McNabb (2012) para comprender el objeto de estudio es necesario considerar las condiciones históricas de su emergencia. En este caso, la PI/O no atiende las múltiples situaciones que presenta el mundo del trabajo líquido, neoliberal, plural y flexible actual. Su carencia de un marco teórico o de una postura integral en donde pueda estudiar al ser humano en todas sus vertientes (economía, sociología, política, antropología, psicología e historia), hace evidente su limitación al desarrollo de la disciplina.

Por su parte, Barrero-Cuellar (2012) refuerza la importancia de analizar críticamente la historia de los fenómenos en cuanto a que la memoria crítica se asuma desde su pasado como posibilidad transformadora. Es decir, no tomar los hechos como eventos absolutos o eternos sino como socialmente construidos e históricos (McNabb, 2012). Finalmente, García-Ramos et al., (2013) sugieren que para comprender las transformaciones del mercado laboral actual es necesario abordarlas desde la complejidad o una perspectiva holística, sistémica y no lineal.

De acuerdo con Morin (1977), las transformaciones laborales y los fenómenos humanos, dentro y fuera del mundo laboral, requieren nuevas explicaciones

e interpretaciones, nuevos pensamientos y acciones. Según expone el autor, la complejidad se encuentra presente en todos los ámbitos humanos y no humanos, y el desarrollo de este pensamiento permite encaminar a los individuos y naciones del mundo al bienestar, la evolución y la productividad. Implica estar despierto y atento a cualquier acontecimiento que se produzca en la naturaleza como fenómenos diversos, que provoquen en los investigadores la incertidumbre de que jamás podrán tener un saber totalitario. Además, permite razonar las complicaciones y las contradicciones de los diversos fenómenos. Es decir, estar pendiente a los procesos, a los detalles, al todo en general y a sus partes. Para las nuevas investigaciones criollas, Cabrera (2004) recomienda asumir el pensamiento desde la complejidad para observar más allá de lo que se ve y no se ve, de lo que está escrito en los textos y documentos, y a inquirir las verdaderas razones implícitas en los diversos discursos a través de los procesos sociales.

Entonces, como bien alude Pulido-Martínez (2011), resultaría conveniente formular preguntas de los procesos por el cual la psicología ha logrado un puesto en el mundo del trabajo específicamente la PI/O. Algunas de estas podrían ser: ¿cuáles son las premisas, los supuestos y las limitaciones que subyacen los acercamientos teóricos-metodológicos de la PI/O actual?, ¿a cuáles situaciones se ha aplicado el conocimiento psicológico y sus prácticas?, entre otras más, que este ensayo pretende provocar en el lector. Según Ascorra-Costa (2002) estos interrogantes dejan entrever la gran necesidad que existe en Puerto Rico por explorar las realidades y mundos de trabajo locales y la urgencia por desarrollar nuevos enfoques y discursos posicionados en el contexto puertorriqueño de lo que ocurre en los micro mundos de los trabajadores. Dicho así, Pulido-Martínez (2011) propone examinar la psicología en relación con el mundo del trabajo en medio de las condiciones locales a través de la mirada crítica por la historicidad de la disciplina con particular énfasis en su propósito e intención. Esto permitirá comprender el por qué se debe reflexionar sobre las bases teórico-metodológicas que conforman la PI/O, para así, proponer una nueva Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PTO) que sí atendería los asuntos que presenta el mundo del trabajo.

Una Mirada Crítica a la Historicidad de la Psicología Industrial/Organizacional

Según expone García-Ramos (2000), durante el siglo XVIII y, en particular, el siglo XIX el conocimiento científico se utilizó ampliamente como metodología para promover la racionalización de la eficiencia y fuerza principal de producción. Para ese entonces, las fuerzas competitivas del mercado llevaron al empresario a utilizar la ciencia para facilitar la maximización de ganancias en la organización fabril. La psicología industrial temprana se debe a la investigación del ingeniero Frederick Taylor en cuanto a la segregación del trabajo bajo la premisa de que cada elemento del proceso de producción fuera susceptible a ser analizado y medido. De modo que el supervisor pudiese determinar con “exactitud” el tiempo que los trabajadores deberían emplear para el desarrollo de las tareas designadas. De acuerdo con Coriat (1982), el análisis de los tiempos y de los movimientos aparecen como respuesta para limitar la resistencia de obrero. Es decir, el “cronómetro” en el taller liberó y aseguró una nueva forma para la acumulación del capital, estableciendo las nuevas normas de trabajo según el autor. Por normas de trabajo se refiere al conjunto de gestos de producción establecidos y vigilados por la gerencia a la categoría de una manera formal del ejercicio del trabajo industrial. De esta manera, no solo se transforma el ejercicio del trabajo sino la composición de la clase obrera requerida.

Este modelo ideológico asumió que para un buen funcionamiento de las tareas se requiere la presencia de un supervisor que indique al trabajador lo que tiene que hacer, creyendo así será capaz de realizar sus tareas (Parker, 2010). La centralidad de estas tareas se basa en el concepto *the Task Idea*. Esto significa que la tarea de cada trabajador ya estaba debida y minuciosamente planificada por parte de la gerencia, y cada uno de los trabajadores recibía instrucciones escritas sobre el *cómo* y el *con qué* se realizan las mismas. De esta manera, se transfirió el control de la fuerza trabajadora hacia la gerencia siendo su centro el trabajador individual. Posteriormente, la Gerencia Científica o Taylorismo no tardó en convertirse en el modelo ideal para la observación y la gestión de la empresa industrial en Estados Unidos y en la Unión Soviética (Hollway, 1991; Parker, 2010).

Hollway (1991) menciona que, para consumir el andamiaje del Taylorismo y Fordismo, la aplicación de la psicología de las diferencias de Hugo Münsterberg en su libro *Psychology and Industrial Efficiency* publicado en 1913, unida a la psicología humanista desarrollada por Elton Mayo (1924-1927) pronto se convirtieron en la versión hegemónica de la PI/O que se conoce hoy. El Taylorismo hace referencia al proyecto de administración de la producción industrial en aras de aumentar la productividad estándar del trabajo industrial y la división técnica del mismo fundamentados en un método de medición cronométrica que permite analizar los movimientos y el tiempo para cada tarea. Es decir, la aplicación del método utilizado en las ciencias naturales a los espacios de trabajo. Por otro lado, Safón (2006) alude que el Fordismo consumió el trabajo industrial a través de las líneas de ensamblaje o cadenas de montaje, utilizando la máquina para fines específicos con un trabajador no cualificado en una división del trabajo cada vez más fragmentada.

Para la década del 1920, la PI/O emerge como subdisciplina de la psicología moderna en Estados Unidos y Alemania. Para pretender su legitimidad, dicha especialidad se fundamentó en la premisa teórica-metodológica de que “la PI/O es una ciencia y por lo tanto beneficia a toda la sociedad” (Prilleltensky, 1990). Sin embargo, el “beneficio” de la psicología al mundo del trabajo fue principalmente para “resolver” los problemas que enfrentaba, particularmente, la gerencia fabril. En 1927, los Experimentos Hawthorne realizados en Western Electric en Chicago, sirvieron de base para intentar adecuar a los trabajadores a las cambiantes condiciones de trabajo pese a las muchas procesos y luchas de resistencia. La gerencia notó en los Psicólogos Industriales, el técnico crucial para manejar, no solo la resistencia de los trabajadores, sino prevenir la “inadaptación” de estos, desacreditar a los empleados categorizándolos como problemáticos y, finalmente, controlar sutilmente el trabajo. El éxito de los Experimentos Hawthorne abrió la brecha para establecer una nueva filosofía y práctica de la gerencia industrial, la ingeniería humana del trabajo industrial (García-Ramos, 2000).

La atención puesta en la industrialización, eficiencia y productividad propició la aparición de la psicología en la predicción del comportamiento y de las actividades

cognitivas. Además, sirvió de aislamiento intelectual del trabajador para con su oficio, y como laboratorio conceptual y experimental de las técnicas fragmentarias de las fábricas. Esto a raíz del desarrollo y aplicación de las teorías de Durkheim en 1893 y Weber en 1910, sobre la división del trabajo y la racionalidad de las organizaciones (García-Ramos, 2000). Es así donde la psicología respalda y permite la separación entre el trabajo manual y el intelectual. Esta división artificial es ya de por sí alienante en el sentido de que separa lo que hacemos de lo que sabemos (Parker, 2010). Asimismo, Coriat (1982) menciona que el trabajo parcelado tenía como propósito principal acabar con la resistencia del obrero. Crespo y Serrano (2012) señalaron que la instauración de este nuevo orden exigía nuevos mecanismos que no solo posibilitaron la aceptación pasiva de las nuevas condiciones de los trabajadores, sino que aseguraría el compromiso con la nueva tarea a realizar.

Crespo y Serrano (2012) y Parker (2010) coinciden en que producir trabajadores comprometidos no fue tarea fácil, el pensamiento individualista y autonomista característico de la época moderna permitiría la formación de un nuevo sujeto asocial. Este pensamiento moderno establecía la comprensión de ese nuevo sujeto partiendo del conocimiento de sus procesos psicológicos bajo la mirada de una mente individual, intrapersonal e insociable. Así, la psicología pasó a ser una disciplina con una función y especialidad: resaltar las actitudes y las expectativas de los trabajadores y hacer estudio y regulación de estas.

Conforme a la predicción y el control en el nivel de producción capitalista, la psicología dirige su quehacer al plano individual, conocido como la psicologización del trabajo. Los PI/O comenzaron a elaborar “planes de desarrollo profesional” para moldear al individuo principalmente en virtud de los objetivos de producción (Parker, 2010). Las exigencias del mundo industrial caracterizarían el modo de producción contemporáneo a través de fuertes programas de disciplinamiento moral, en eventos en que se le hace responsable al trabajador, por ejemplo, el mantenimiento de su propio puesto de trabajo. Este énfasis en responsabilizar al trabajador no solo los hace más vulnerables, sino que dobla su posible resistencia y la expresión de su malestar (Crespo y Serrano, 2012; Pulido, 2011).

Con el fin de asegurar un lugar dentro del mundo de las empresas, las estrategias ofrecidas por los psicólogos se presentan como intervenciones novedosas por su aparente característica de neutralidad y científicidad. Sin embargo, estas prácticas van dirigidas a mejorar las ganancias de las empresas. Por ejemplo, los programas de desarrollo profesional, fundamentalmente de carácter psicosocial, produjeron un nuevo tipo de trabajador, el obrero industrial, y una nueva subjetividad que hizo posible la aceptación de la regularidad y el ritmo impuesto por las máquinas. Aún en tiempo presente, se puede palpar esta coerción mediante la vigilancia y la amenaza ante la eventualidad del desempleo y la pobreza por parte del trabajador, siendo factores claves para este proceso de disciplinamiento de la subjetividad (Crespo y Serrano, 2012; Pulido, 2011).

El nuevo discurso del capitalismo se convirtió en eje central en los procesos de disciplinamiento a los trabajadores. Este discurso se caracterizó por la consideración de los recursos psicológicos y morales de los trabajadores como elemento clave de eficacia productiva. Es decir, el trabajador se convirtió en un “recurso humano” en donde sus actitudes, motivaciones, habilidades sociales y emocionales se volvieron requisitos o parte del contenido del mismo trabajo, en ocasiones tan importantes como las habilidades técnicas, para la propia cualificación laboral. He aquí la ideología discursiva del *management* bajo la premisa que el aumento de la productividad del trabajo puede favorecer el desarrollo de la acumulación del capital (Coriat, 1982; Crespo y Serrano, 2012; Pulido-Martínez y Sato, 2013). Finalmente, la gran industria continuará aprovechándose de las diferencias de rendimiento del trabajo entre las diferentes secciones para imponer a los trabajadores menos mecanizados un salario mínimo unido a una plusvalía del trabajo. Gracias a la científicidad gerencial, el proceso de explotación del trabajo tiende a uniformarse haciendo que prevalezcan las nuevas normas del trabajo y de producción sin necesidad de grandes cambios tecnológicos, más bien, empleando los mismos instrumentos técnicos (Coriat, 1982).

La PI/O como Psicotecnología para el Mundo Empresarial

Según Pulido-Martínez (2015), la psicología obtuvo un lugar (y aceptación) social al prometerle al

mundo del trabajo que poseía un conocimiento sobre los contenidos que hay en las mentes de los trabajadores para ganar la voluntad de estos al realizar sus labores. La voluntad de los trabajadores iría en conjunto con la medición de sus actitudes, capacidades y conocimientos para que la psicología se posicionara como el amparo que prevendría la desaparición del capitalismo (reconociendo que hacía eco de este). Sin embargo, es importante notar que (en términos del Taylorismo), para el sistema capitalista poco le interesa el trabajador ni el puesto concedido en una organización, ya que este puede ser reemplazado fácilmente.

De acuerdo con Coriat (1982), el propósito de Frederick Taylor era acabar con el monopolio en cuanto al saber y manejo de los modos operarios industriales por parte del obrero. Taylor pensaba que “quien domina y dicta los modos operarios se hace también dueño de los tiempos de producción” (p. 24). Este “desequilibrio” a favor del obrero en cuanto a la relación de fuerzas en el saber podría paralizar el desarrollo del capital. Por eso, es de suma importancia resaltar que el Taylorismo estableció sus estrategias de dominación sobre el trabajo suprimiendo cualquier intento de movilización sindical y lucha obrera. De manera que los patronos se adjudicaban la responsabilidad de determinar quiénes eran los trabajadores más aptos para realizar el trabajo y las condiciones en que este debía hacerse. Es decir, el aspecto de “competencia” del trabajador depende solamente de la autoridad patronal.

Adecuación de los Trabajadores y el Proyecto de Felicidad

Para atenuar la evidente tensión y disgusto entre la clase trabajadora y la gerencia fabril, el científico Elton Mayo desarrolla e implementa los Experimentos Hawthorne. El éxito de estos experimentos resaltó la importancia de las relaciones interpersonales (elemento clave del movimiento de las Relaciones Humanas) en cuanto a al rendimiento y satisfacción de los trabajadores. Mayo se enfocó en investigar “las condiciones idóneas” que posibilitan mayor motivación y involucramiento de parte de los trabajadores. Estos fueron sometidos, por dirección de los PI/O, a experimentos de fatiga, iluminación artificial, horas trabajadas, supervisión, métodos de trabajo y medición de tiempos de

reposo, bienestar y enfermedad, capacidades y voluntad bajo el marco de la psicología experimental. Es decir, las fábricas se “convirtieron” en un laboratorio experimental donde estas variables eran meticulosamente observadas y controladas y los datos recolectados de los “sujetos individuales” fueron establecidas como la media para ser comparadas con otras condiciones diferentes. La Psicología Industrial había abandonado sus raíces filosóficas para aliarse a la ciencia natural adoptando un modelo psico-físico sobre el desempeño del trabajador. La finalidad de estos experimentos fue intentar “mejorar” la salud y el desempeño de los trabajadores, reducir los accidentes, mejorar la visión de los trabajadores y aumentar la producción en un 25 por ciento. Este proyecto no solo fue avalado por los gobiernos y empleadores sino por las uniones que, para ese entonces, gozaban de gran fuerza y poder (Barreiro-Cuellar, 2012, p.19; García-Ramos, 2000; Hollway, 1991; Pulido-Martínez, 2015).

Por otro lado, los psicólogos de aquel tiempo reconocían la importancia de conquistar la voluntad del obrero industrial para realizar a las tareas previamente establecidas ya que esta no suscita de manera automática. Sin embargo, la psicología prometió conquistar y regular la capacidad y la voluntad del trabajador a través de distintas intervenciones generadas a partir de la aplicación del método científico. Aún estas intervenciones van dirigidas a alcanzar la productividad mediante el conocimiento de las condiciones y mecanismos que se permitan promover y desatar las fuerzas internas que llevan al trabajador a participar de manera voluntaria, completa y satisfactoriamente. Esta situación de empleo presenta una constante tensión entre la capacidad y voluntad del trabajador para realizar las tareas. De esta manera, la psicología se convierte en un sutil instrumento de manipulación que hace que los trabajadores, no solamente obedezcan, sino que quieran obedecer (Pulido-Martínez, 2011, p. 2, 9).

Según Coriat (1982), para atenuar la tensión evidente entre los conocimientos y habilidades de los trabajadores, al realizar las tareas asignadas y su voluntad para hacerlas, era importante doblegarlos de su oficio para instalar en ellos la ley y las nuevas normas patronales. Por consiguiente, la psicología propuso un proyecto de “felicidad” basado en el control de las energías y la satisfacción del trabajador para con

las tareas que realiza; dejando a un lado las condiciones objetivas en que lleva a cabo las mismas. Bajo el manto del método científico, este proyecto establecido por los psicólogos tenía que lograr que el trabajador se sintiera satisfecho con sus tareas (o percibiera la satisfacción hacia estas), con la posición que ocupa en el ámbito laboral y el tipo de administración que se llevaba a cabo. Tanto la satisfacción como la percepción del trabajador se volvieron el centro de este proyecto para enfocar las dificultades organizacionales a las relaciones entre trabajadores, compañeros y gerenciales, y no a las condiciones objetivas de sus tareas. Finalmente, las estrategias desarrolladas dentro de la PI/O intentan disminuir la tensión entre la eficiencia, las ganancias y el bienestar de los trabajadores de una manera “ética” y dentro de un proyecto de disfrute del trabajo enmarcado en los principios de la sociedad liberal capitalista (Pulido-Martínez, 2011).

Para que las relaciones sociales entre el trabajador y la gerencia fueran posibles, era indispensable dos cosas: 1) la construcción de un nuevo sujeto, el obrero industrial, sometiéndolo a una coerción física, moral y psicosocial y, 2) la regulación del trabajo mediante el gobierno de su subjetividad. Este nuevo tipo de subjetividad hizo posible la aceptación de la regularidad y ritmo de las máquinas en un tiempo histórico imperado por el capitalismo, moviendo al trabajador al éxito económico y la adquisición de bienes (Crespo y Serrano, 2011; Polanyi, 2006).

Este cuadro presenta una PI/O que, paradójicamente, no se ocupa del trabajo en sus análisis convencionales sino en las percepciones que tienen los trabajadores de sus tareas. Este proyecto de felicidad resultó concebir a los trabajadores de una manera muy particular. El trabajador, despojado del trabajo intelectual pasa a ser visto como un trabajador con sentimientos, emociones y necesidades interpersonales que desde la “mirada racional” del PI/O y la gerencia debía ser guiado, controlado, educado y capacitado ideológicamente para hacerlo feliz. Finalmente, la PI/O trivializa el mundo del trabajo enfocándose en la subjetividad del trabajador construido por ella misma, para controlar al trabajador, resaltando las motivaciones, la satisfacción y la comunicación efectiva (Hollway, 1991; Pulido-Martínez y Sato, 2013; Pulido-Martínez, 2015).

El pasado relato es un ejemplo fundamental de la *Teoría de la Dominación y Administración* de Max Weber, publicada en 1910, donde el trabajador, separado del trabajo intelectual y sujeto al control y supervisión del superior, obedece a una relación social que apela a la institucionalización del poder jerárquico gerencial sobre él. Donde ese poder es entendido, no solo como autoridad sino como legítimo, válido y necesario para racionalizar el trabajo. Para Weber estas relaciones sociales de poder o de dominación son las que otorgan organización y estructura a la sociedad (Educatina, 2013; Forero-Escobar, 2010; Marín, 2011; Parker, 2010). Para el 1975, Foucault denominó como “cuerpos dóciles”, a los trabajadores convertidos en “algo” que se fabrica, que se manipulan, se les da forma, se educan, obedecen y responden. Estos son dirigidos por un jefe o subjefe que tiene un modo de intervenir con ellos de manera específica, bajo una observación permanente. El trabajador sentimental, como lo denomina Hollway (1991), es aquel que desde la gerencia es “redescubierto” como un ser a nivel emocional para poder comprender e incidir en su percepción como su comportamiento.

Para los PI/O era importante resonar el proyecto de felicidad en los trabajadores para poder ser aceptado. La PI/O se encargó de pensar, diseñar y aplicar sus conocimientos, con supuesta validez universal, para proveer las condiciones laborales adecuadas que satisficiera al trabajador, tales como: la construcción de una familia laboral en un espacio donde estableciera vínculos a largo plazo, contratación permanente, horarios fijos, roles específicos y hacer una carrera. En otras palabras, las organizaciones lograron “crear” la percepción del “buen trabajo” en donde el trabajador recibiría, además, beneficios por enfermedad, por despido, por vejez, entre otros y se le garantiza los valores liberales. Esta visión del trabajo y la propuesta que el trabajador puede ser fácilmente influenciado a través de estrategias que garantizan su satisfacción y los valores de la sociedad liberal se alcanzan en la práctica cotidiana de las organizaciones. La PI/O lo consigue a través de psicotecnologías como la selección de personal, la capacitación del personal, la evaluación del desempeño, las mediciones de clima y compromiso organizacional, las estrategias de preparación para el retiro y el desarrollo organizacional (Pulido-Martínez, 2015).

Limitaciones de la PI/O para el Mundo del Trabajo

García-Ramos (2000), García-Ramos et al. (2013) y Pulido-Martínez (2011) coinciden en que examinar la historicidad de la PI/O permite identificar sus limitaciones. Por ejemplo, la disciplina se ha mantenido produciendo más de lo mismo a través de los años, careciendo de nuevas teorías que permitan acercarse y comprender los fenómenos humanos relacionados al trabajo. Entonces cabe denotar, ¿dónde están los avances de la PI/O cuando su innovación es de cuestión nominal y utiliza nuevas palabras para encubrir o disfrazar lo ya dicho? De igual manera, Hollway (1991) concuerda que los estudios y niveles de análisis que ha hecho la disciplina apenas cambian, ya que se limitan al individuo y a pequeños grupos. Según establece Pulido-Martínez (2011), aunque los estudios que claman el “progreso” de la disciplina indican que hay que tomar en consideración el contexto y la estructura de las organizaciones estudiadas, realmente, al analizar críticamente esas narraciones, el contexto y la estructura de la organización son utilizados como cortina de humo al no ser integrado en sus análisis.

Añade Pulido-Martínez (2011, p. 66), que una reflexión histórica permite conocer la forma en que ha tomado la relación psicología y el trabajo en términos del vínculo entre los psicólogos como grupo de profesionales y los gerentes como entes de control social. Esto se da debido a que la relación psicólogo y gerente no es de carácter igualitario. El gerente es quien establece y dicta la eficiencia del psicólogo en cuanto a la solución de problemas administrativos. Por lo tanto, el psicólogo queda a la merced de las metas que establece la organización y aceptar los valores gerenciales como el norte de su trabajo. Asumiendo una postura crítica, la disciplina estaría cuestionando las relaciones de poder que se presentan en los diversos espacios laborales (García-Ramos, 2000; Pulido-Martínez, 2015).

La Psicologización del Trabajo

Expusieron Crespo y Serrano (2011) y Pulido-Martínez (2011), que las relaciones laborales individualizadas conforman la psicologización del trabajo, es decir, reducir los problemas sociales en asuntos estrictamente de la mente del trabajador. El cual debe deben

ser atendidos y resueltos por un experto en la subjetividad de estos. De esta manera, el trabajador se convierte, paradójicamente, en el empresario de sí mismo. El PI/O, también sumergido en la psicologización de su propio trabajo, tiende a individualizar los problemas laborales utilizando los conocimientos de su disciplina facultando a la gerencia de tomar decisiones éticas basadas en las recomendaciones psicológicas.

Pulido-Martínez (2015) indica que la relación de la psicología con el trabajo ha llevado a la formulación de unas contra o anti-psicologías. Estas no son premisas conceptuales, ni tienen un origen en común, sino que consisten en diferenciarse de la PI/O hegemónica para mostrar una mayor pertinencia, tanto académica, como científica y política al comprender mejor los fenómenos del trabajo. Estas contra psicologías fungen como la conciencia crítica de la disciplina que esperan ser adoptadas como parte de la subdisciplina y, quizás, a ocupar la posición hegemónica.

La Política Económica de Puerto Rico

Luego de la Segunda Guerra Mundial en 1945 y ante el colapso de las economías capitalistas europeas en la década del 1970, Estados Unidos (EU) necesitaba urgentemente aumentar su producción para atender las necesidades de oriente. Consciente de esta situación, el Partido Popular Democrático (PPD), bajo el mando de Luis Muñoz Marín, implanta una política económica general conocida como *Modelo Desarrollista de Crecimiento Económico* para atraer capital estadounidense a la isla para producir y exportar (Foro Sindical, 1994). De la misma manera, Resto (2015), indica que la implantación de la *Operación Manos a la Obra* en 1940 ha dependido de empresas extranjeras y de otorgar incentivos contributivos a corporaciones multinacionales (en su mayoría) para la creación de empleos. No obstante, Muñoz Marín reconocía que estas “ayudas” eran temporeras, pese a que la participación laboral de la época alcanzó un 44%, considerando que la población dependía de la agricultura como su fuente principal de trabajo. Particularmente, la Ley de Incentivos (Ley 184, basada en la sección 931 del Código de Rentas Internas Federal) facilitó el rápido crecimiento del sector manufacturero en la isla contando con 300 empresas de este tipo en 1955.

Resto (2015) y Martínez-Borrás (2014) señalan que para este tiempo histórico se daba por sentado que los incentivos contributivos (aun reconociendo su temporalidad) eran requisito para mantener a las empresas extranjeras en el país. No obstante, debido a los cambios en la política económica internacional durante el 1972-1973, los norteamericanos derogaron la 931 el cual se produjo un largo período de crisis en la isla, desarrollando posteriormente, la sección 936 aprobada en 1976 y derogada en 1996. Hoy día, las corporaciones norteamericanas que operan fuera de EU son reglamentadas por la sección 901 conocidas como Corporaciones Foráneas.

El cuadro presentado obliga a reflexionar lo siguiente: ¿qué tipo(s) de trabajo se han creado en Puerto Rico a través de los incentivos y/o exenciones contributivas a las multinacionales? ¿Qué tipo(s) de trabajo local se ha producido para evitar agudizar el atolladero económico en que se encuentra el país?, ¿Cómo entramos en la carrera económica globalizada? ¿Cómo revertir la Reforma Laboral del 2017 que flexibilizó el empleo? ¿Cómo proteger a las organizaciones sindicales ante eliminación de los convenios colectivos bajo la Ley 66 del 2013? Estas inquietudes deben ser atendidas por los PTO.

La PI/O en Puerto Rico

Moreno-Velázquez, Justel-Cabrera y Massanet-Rosario (2006) indican que la PI/O surge en Puerto Rico a partir de la década del 1960 con una entrada tímida al mundo del trabajo. Sin embargo, desde década del 1940, fueron los orientadores vocacionales los precursores en el campo de la selección vocacional. Los psicólogos especializados en el área clínica asumieron roles dirigidos a la motivación y a la administración de pruebas psicométricas a los trabajadores. Sus prácticas estaban más orientadas a la consejería debido a que no contaban con la formación adecuada para desempeñarse ante las diversas dimensiones que conforman los espacios laborales. Por otro lado, el PI/O contribuía en las áreas de psicología del personal, adiestramientos, análisis y desarrollo organizacional. No es hasta 1970 que comienzan los programas académicos en PI/O, adquiriendo solidez y distancia de las especialidades en

Gerencia de Recursos Humanos y Especialista en Comportamiento Organizacional.

Según López-Roig (1984), la triada administrativa era dirigida por el Gerente o Jefe de Personal quien se encargaba del “reclutamiento y selección del personal, adiestramiento, clasificación y retribución, negociación colectiva, seguridad y accidentes de empleo y cambios y nombramientos dentro de la organización” (p. 215). Como se observa, la PI/O no cuenta con las herramientas para investigar ni resolver las transformaciones del mundo del trabajo, manteniéndose en las áreas administrativas y de control de la fuerza laboral. Sin embargo, la autora presenta un punto muy valioso para reflexionar:

Amén que aún no poseemos con propiedad un modelo de Psicología Industrial-Organizacional que cumpla a cabalidad con las necesidades que tiene el mundo del trabajo puertorriqueño. Esto es porque la disciplina es muy joven y no hay suficiente investigación realizada de aspectos vitales en la perspectiva industrial-organizacional puertorriqueña. Preferimos adaptar, traducir y funcionar con grados enormes de incertidumbre con modelos extranjeros que se han probado bien en otros pueblos y otras poblaciones. Para poder desarrollar modelos nuestros, debemos prestar atención a la investigación científica que se está llevando a cabo para cumplir con el requisito de tesis. Hasta ahora vemos que, en su mayoría, las tesis se están desarrollando sobre temas aislados que no aportan significativamente al conocimiento de los problemas reales en las organizaciones en Puerto Rico. En general, no forman parte de un esfuerzo sistemático y planificado. Esto no nos conforma y se hace obligatoria su revisión (p. 217).

Se puede apreciar cómo muchas investigaciones iniciales en Puerto Rico se han mantenido en las narraciones tradicionales que trabaja la PI/O en las sociedades nórdicas (Moreno, et al., 2006, p. 409-410). Estas investigaciones no consideran las prácticas, hábitos, dispositivos sociales, acuerdos logrados en el lenguaje y sus productores y reproductores de este, ni el tiempo histórico que componen las organizaciones situadas en una latitud en particular. Por lo

tanto, es imprescindible realizar investigaciones que integren el contexto, la historia y procesos sociales particulares que ocurren en organizaciones específicas (Ascorra-Costa, 2002).

Por otro lado, se puede destacar a Mayo-Santana (s.f.) como uno de los precursores en plantear el concepto *trabajo* en las investigaciones criollas. De igual manera, investigaciones aquí citadas por el grupo de García-Ramos, también están dirigiendo sus esfuerzos hacia una nueva PTO. Tal y como señala Etkin (2011), esta nueva mirada va dirigida a identificar las necesidades de los trabajadores asociadas a sus motivaciones y esperanzas. Sin embargo, se requiere un trabajo con convicción y no por autoridad considerando los intereses y las condiciones de los individuos, grupos y la misma organización; dando paso a la diversidad de pensamientos.

¿Por qué hay que replantear la PI/O?

López-Roig (1984) indica que existen varias razones por las cuales se necesita replantear la PI/O. Primero, en Puerto Rico no hay suficiente conocimiento de lo que es la disciplina ni de lo que hace un PI/O y, de igual forma, estos profesionales no han convencido al mundo del trabajo su utilidad. Por tal razón, establecer o diferenciar sus roles y tareas resultan ambiguas o acaparadas por los especialistas en Recursos Humano u otras profesiones en la administración. Académicamente, ha resultado difícil establecer los límites de la formación entre el PI/O al de otras ramas de la disciplina. Segundo, muchos estudiantes en los programas de PI/O son personas con experiencia de trabajo en áreas relacionadas a la administración del personal que para alcanzar puestos superiores requieren de un grado académico mayor (maestría o doctorado). Estos estudiantes carecen de verdadero compromiso con la disciplina y su aportación al campo de investigación es limitado. Y tercero, muchos PI/O desempeñan tareas que no son de su especialidad, mientras que las suyas se quedan sin hacer o las realizan otros profesionales.

De acuerdo con la opinión de García-Ramos et al. (2013), los PI/O no han sido formados para cuestionar los valores fundamentales, las premisas, supuestos, teorías y metodologías del mundo empresarial. Inclusive, los empresarios no contrarían a PI/O que les enseñen a

los trabajadores a cuestionar el *status quo* industrial porque atentaría contra el mismo discurso de la disciplina. Ciertamente, la PI/O ha sido vista como herramienta de la gerencia para neutralizar los problemas de la organización y el conflicto grupal obviando su papel social. Por lo tanto, se hace imperativo cuestionar su práctica desde su construcción y praxis como ciencia social, sin dejar a un lado, el discurso de la modernidad en donde, bajo el estatus de ciencia divorciada de la filosofía, se dirigió a satisfacer las necesidades empresariales.

Pulido (2011) menciona que la forma que se presenta la historia de la PI/O cumple con una función central: legitimar el conocimiento psicológico. Permitiendo que los nuevos estudiantes cuenten con unas “verdades establecidas” para que puedan entender, intervenir y hacer cada vez “mejores” los espacios en donde se labora; sin un mayor cuestionamiento para entender el mundo cambiante del trabajo contemporáneo. Según expone Rivera-Ramos (2011) en el caso de Puerto Rico, particularmente en su relación con los EU, la aplicación indiscriminada de los modelos extranjeros de la PI/O no se toman en cuenta los factores geográficos, culturales, socioeconómicos en que está inmerso el pueblo puertorriqueño y sus integrantes. Estos modelos enfatizan el ajuste del individuo a una sociedad sin considerar las implicaciones de esa relación consustancial.

Por otra parte, el análisis crítico de la literatura histórica de la PI/O ofrecida en artículos y libros en los cursos introductorios (por ejemplo, Paul Muchinsky), permite resaltar y elogiar los “grandes avances” entre la relación de la psicología y el trabajo desde las aportaciones de figuras notables como Henri Fayol, Frederick Taylor, Abraham Maslow, Elton Mayo y Douglas McGregor. Sin embargo, estas aportaciones utilizan un modo de narración lineal, sin cuestionamientos ni reflexiones críticas sobre las aportaciones de estos personajes. Los estudios realizados por estos fueron, fundamentalmente, de corte estadístico para construir nuevas aplicaciones psicológicas y la idea de progreso constante dentro de la misma disciplina. Sin embargo, esta manera lineal de considerar la historia construye una identidad proyectada al pasado donde se confronta que no existe unidad, sino multiplicidad, entre prácticas y posturas psicológicas que, entre sí, no conforman un marco conceptual para comprender las realidades del mundo del trabajo actual (Pulido, 2011).

Según Santiago-Estrada (2013), la PI/O ha sido un campo definido y conformado como respuesta a las necesidades empresariales. Su quehacer, asumido como descontextualizado (aplicable a cualquier lugar sin considerar lo histórico y social) y desideologizado (neutral, que no es una psicología patronal), ha servido, paradójicamente, de psicotecnología aplicada a los espacios laborales. Como resultado, esta psicología se ha conformado en gestionar desde el punto de vista de las organizaciones, alejándose del sentir del trabajador y su relación independiente para con su trabajo. La limitación del discurso y práctica de los PI/O recae en que se hace referencia al trabajo asalariado, donde existe una organización (sistema) que emplea y tiene unas metas de producción y ganancias. Sin embargo, García-Ramos et al., (2013) cuestionan, ¿a favor de quién o quiénes?

Hacia una Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Desde la postura crítica-social, la PI/O puede transformarse hacia una PTO (García-Ramos, 2000) el cual estaría dirigida a develar los dispositivos ideológicos que han hecho del conocimiento hegemónico de la disciplina otra forma más de sometimiento y control. Una mirada reflexiva permitiría establecer nuevas elaboraciones teóricas y metodológicas producidas desde las grandes mayorías trabajadoras puertorriqueñas. Considerando sus diversas realidades atravesadas por su historia y cultura (Barrero-Cuellar, 2012, p.15; Cabrera, 2004).

El reto propone formar una PTO en Puerto Rico que permitan acercarnos al análisis de los diversos fenómenos laborales desde su complejidad y cómo estos inciden en el comportamiento y en la configuración de la subjetividad de los trabajadores puertorriqueños (García-Ramos, et al. 2013). Tomando como fundamento el pensamiento de Ignacio Martín-Baró, esta psicología es posible a partir de la liberación de la misma psicología hegemónica, para así crear una que rescate su carácter histórico y el saber popular. Una psicología autóctona dirige sus esfuerzos para atender las necesidades de las grandes mayorías trabajadoras; víctimas del alcance que ha traído “el progreso” descentrado de la misma disciplina, incluyendo la PI/O. De esta manera, la PTO se involucrará en los problemas sociales “sin resignarse

al silencio y a la inmovilidad”. Finalmente, debido a la crisis onto epistemológica que enfrenta la psicología desde su interior, se hace un llamado hacia una psicología de transformación y emancipación para los diversos espacios sociales y su aplicación en los sistemas organizacionales o laborales (Barrero, 2012, p. 39-40).

De los planteamientos presentados se deduce que la PI/O se queda sin base formulando respuestas a la administración de empresas (Fernández-Ríos, 1995). El problema subyace en que la relación entre el conocimiento psicológico y el mundo del trabajo es casi desconocida debido a que los objetos psicológicos creados por la PI/O provienen de las sociedades noratlánticas, obviando las consecuencias de su aplicación en contextos laborales totalmente distintos. Las implicaciones de este distanciamiento ignoran los contextos históricos para presentar sus historias como si fueran las únicas importantes en el quehacer local (Pulido-Martínez, 2011).

Analizar críticamente el devenir histórico de la PI/O y las implicaciones éticas y políticas de las prácticas de la PI/O es una condición necesaria para replantear su quehacer y construir significados alternos sobre el encargo social que ha predominado en este campo desde sus orígenes (Santiago-Estrada, 2013). La psicología ha colonizado diversos espacios laborales porque ella misma es un saber perteneciente a la modernidad y a la ciencia del trabajo en donde se homogeniza y se individualiza a la fuerza laboral (Pulido-Martínez y Sato, 2013). A pesar de los diversos aportes de la disciplina al mundo del trabajo, las transformaciones laborales actuales requieren de nuevos modelos teóricos, estrategias y tecnologías para la intervención del PTO (Salgado y Peiró, 2008).

La PI/O ha servido como “cómplices del poder” o “títeres de la gerencia” desde su inmersión en el mundo empresarial capitalista y apenas es percibida por los mismos PI/O como herramienta o psicotecnología para racionalizar las decisiones organizacionales (García-Ramos, 2000). Por lo tanto, es necesario adoptar las contra psicologías propuestas por Pulido-Martínez y Sato (2013) que sugieren distanciarse del enfoque gerencial y, a su vez, de la visión de los trabajadores como meros recursos para incrementar las ganancias. Estas contra psicologías asumen el trabajo como su centro de análisis y enfocadas en la formulación de preguntas

relacionadas al “por qué” en las condiciones diversas de trabajo actuales. Los esfuerzos de estas contra psicologías van dirigidos a no solo criticar tanto al mundo del trabajo sino a transformarlo.

En conclusión, es fundamental argumentar y debatir temas como la flexibilización, la precariedad, desindustrialización, desempleo, inseguridad y migración, relaciones de poder, entre otros, que podrían llamarse en conjunto “las paradojas de la modernización”. De igual manera, es pertinente analizar el discurso de la disciplina, que bien está atravesado por la mirada de la ciencia posmoderna, que producen y reproducen los PI/O en sus intervenciones en las empresas y entre colegas (Ascorra-Costa, 2002; García-Ramos, 2000). Como bien indican Pulido-Martínez y Sato (2013), la psicología debe nutrirse de diversas disciplinas como la economía, política, sociología, antropología e historia al concentrar sus investigaciones para que su trabajo pueda ser analizado en relación con los factores globales que atraviesan e inciden en la salud, el bienestar físico, social y económico de los trabajadores. Mayo-Santana (n.f.) nos exhorta a adentrarnos en “la historia de los sin historia”, el estudio del trabajo y de las luchas de los trabajadores y de la clase y el movimiento obrero como parte del nuevo enfoque de la disciplina (p. 224). Queda por preguntarse ¿qué haremos entonces al conocer lo expuesto aquí?

Referencias

- Ascorra-Costa, P. (2002). Acción organizacional y socioconstruccionismo. *Revista de Psicología*, 11(1), 165-173. doi:10.5354/0719-0581.2002.17283
- Barrero-Cuellar, E. (2012). *Psicología de la liberación: Aportes para la construcción de una psicología desde el sur*. Bogotá-Colombia: Ediciones Cátedra Libre.
- Bauman, Z. (2009). *Zygmunt Bauman: la crítica como llamado al cambio*. [Video File]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=X4YGdqgCWd8>
- Blanch, J. M. (2008). La psicología del trabajo en tiempos ante la crisis de empleo. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2011/128099/2011_Blanch_2011_La_Psicologia_del_Trabajo_ante_la_crisis_del_empleo.pdf

- Cabrera, A. J. P. (2004). Edgar Morin y el pensamiento de la complejidad. *Revistas ciencias dela Educación*, 1(23), 239-253.
- Crespo, E. y Serrano, A. (2012). La psicologización del trabajo: la desregulación del trabajo y el gobierno de las voluntades. *Teoría y crítica de la psicología*, (2), 33-48.
- Crespo, E. y Serrano, A. (2011). Regulación del trabajo y el gobierno de la subjetividad: La psicologización política del trabajo. *Psicología social crítica* (pp. 246-263). Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Coriat, B. (1982). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid: Siglo Veintiuno Editores.
- Del Cerro, S. (2013). Psicología de las organizaciones: Retos actuales y futuros. *Aloma: revista de psicología, ciències de l'educació i de l'esport*, 31(2), 9-10.
- Educatina. (2013). *Max Weber: tipos de dominación*. [Video file]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=CjrjGyVs3bI>
- Etkin, J. (2011). *Gestión de las organizaciones complejas*. Recuperado de <http://www.rafaelcastellano.com.ar/Biblioteca/ARTICULOS/GESTION%20DE%20LA%20COMPLEJIDAD%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES.etkin.pdf>
- Fernández-Ríos, M. (1995). La psicología organizacional en una encrucijada tecnológica cultural. *Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 11(31), 49-75.
- Forero-Escobar, J. (2010). *Desarrollo histórico de la psicología organizacional* [Power Point Slides]. Recuperado de <http://www.slideshare.net/krizia003/psicologa-organizacional-y-su-historia>
- Foro Sindical (1994). *Los trabajadores frente a la privatización: ¿Cuáles son las alternativas?* Recuperado en <http://forosindical.org/blog/files/124b911b-09260c513e7b3111ff510f0f-2.html>
- Foucault, M. (1975). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- García-Ramos, T., Díaz-Juarbe, R., y Santiago-Estrada, S. (2013). Historicidad crítica de la psicología industrial/organizacional: hacia una nueva psicología del trabajo y las organizaciones. *Psicología desde el Caribe*, 30(1), 146-176. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2013000100008&lng=en&tlng=es.
- García-Ramos, T. (2000). *La psicología industrial/ organizacional (PI/O) ¿Para qué? O Apuntes sobre la historicidad de la PI/O para un análisis discursivo en la era postrabajo*. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/3767/6907>
- Hollway, W. (1991). *Work psychology and organizational behavior*. London: SAGE Publications, Ltd.
- Landy, F.J. y Conte, J.M. (2005). *Psicología industrial. Introducción a la psicología industrial organizacional*. México: McGraw Hill
- López-Roig, L. (1984). Un análisis crítico sobre la psicología industrial-organizacional en Puerto Rico. Quehacer psicológico de Puerto Rico. *Homines. Revista de Ciencias Sociales*. Edición 2010-2011.
- Marín, S. (2011). *La Administración*. Recuperado de: <http://laadministracionsami2.blogspot.com/p/enfoque-burocratico-max-weber.html>
- Martínez-Borrás, J. (2014). *La sección 936*. Recuperado de <http://www.encyclopediapr.org/esp/article.cfm?ref=13071108&page=2>
- Mayo-Santana, R. (s.f.) La psicología del trabajo: un planteamiento preliminar. Quehacerpsicológico de Puerto Rico. *Homines. Revista de Ciencias Sociales*. Edición 2010-2011, 224-235.
- McNabb, D. (2012). *Foucault: una introducción*. [Video File]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=9bBiNy4QEVE>
- Moreno-Velázquez, I., Justel-Cabrera, J. M. y Massanet-Rosario, B. (2006). Historia de la psicología industrial/organizacional en Puerto Rico: los primeros 35 años (1970-2005). *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 17, 389-419. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233222863020>
- Navarro, V. (2015). *La reactivación de las izquierdas a nivel mundial*. Recuperado de <http://www.nuevatribuna.es/opinion/vicenc-navarro/reactivacion-izquierdas-nivel-mundial/20150911175827119994.html>
- Parker, I. (2010). *La psicología como ideología. Contra la disciplina*. Madrid: Ediciones Catarata.

- Polanyi, K. (2006). *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. México, F.C.E.
- Prilleltensky, I. (1990). Psychology in industry: Origins and sociopolitical implications. *Critical Sociology*, 17(2), 73-91.
- Pulido-Martínez, H. C. (2015). Del empleo al post-empleo: o de la plasticidad de la psicología en la producción de la subjetividad laboral. *Revista Psicología: Organizações e Trabalho*, 15(3), 322-331. doi: 10.17652/rpot/2015.3.508
- Pulido-Martínez, H. C. y Sato, L. (2013). ...Y entonces, ¿esto de la crítica qué es? de las relaciones entre la psicología y el mundo del trabajo. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1355-1368. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64730047028>
- Pulido-Martínez, H. C. (2011). Psicología y trabajo: una relación bajo examen. *Psicología y Política Públicas. Aportes desde la Academia*, 123-144.
- Pulido-Martínez, H. C. (2011). *Una reflexión sobre la relación psicología trabajo desde una perspectiva histórica*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/235676605_Una_reflexin_sobre_la_relacin_psicologa_trabajo_des-de_una_perspectiva_historica
- Resto, P. (2015). *Propuesta para revivir la actividad económica de PR*. Recuperado de <http://abrepaso.com/propuesta-para-revivir-la-actividad-economi-ca-de-puerto-rico/>
- Rivera-Ramos, A.N. (2011). *En torno hacia una psicoterapia para el puertorriqueño*. Homines: San Juan.
- Ruiz-Figueroa, Y. (s. f.). *La evolución de la psicología en Puerto Rico*. Recuperado de <http://www.colegio-mediacion.com/aapsicologiaenpr.htm>
- Safón, V. (2006). ¿Del fordismo al postfordismo? El advenimiento de los nuevos modelos de organización industrial. *I Congreso de ciencia regional de Andalucía: Andalucía en el umbral del siglo XXI*. Recuperado de <https://www.scribd.com/document/130357308/39300411-Safon-Ca-no-Vicente-de-Fordismo-Al-Postfordismo-El-Ad-venimiento-de-Los-Nuevos-Modelos-de-Or-gani-zacion-Industrial>
- Salgado, J. F. y Peiró, J. M. (2008). Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en España. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 2-5.
- Santiago-Estrada, S. (2013). *Los temas sindicales en los programas graduados de psicología industrial/ organizacional en Puerto Rico*. Tesis doctoral. Universidad de Puerto Rico, Río Piedras.

Recebido em: 22/02/2021

Reformulado em: 26/04/2021

Aceito em: 27/06/2021

Sobre el autor:

Ángel R. Comas-Nazario

Es Psicólogo del Trabajo y ofrece servicios en el área de Desarrollo Organizacional para diversas empresas en Puerto Rico. Obtuvo su grado doctoral en la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico. Actualmente es miembro de la Asociación de Psicología de Puerto Rico y a partir de junio 2021 fungirá como Coordinador del GT8 de la ULAPSI. PRISMA, Inc.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9290-1986>

angelcomas@outlook.com

Dirección postal:

Ángel R. Comas-Nazario
1-787-532-7002. Urb. EL Madrigal calle 5 E9, Ponce Puerto Rico 00730.