

# La Investigación Sobre la Identidad en, para y por el Trabajo en América Latina, como Ejercicio Crítico Acerca del Mundo Laboral

## Research on Identity at, for and by Work in Latin America, as a Critical Exercise About the World of Work

Hernán Pulido-Martínez  
Pontificia Universidad Javeriana

A la luz de un breve análisis del conocimiento producido en relación con la identidad laboral dentro de la psicología convencional, en este artículo se discuten los desplazamientos que se presentan en los estudios que hacen parte de la sección especial de este número de la revista. Se argumenta que estos estudios se apartan de las restricciones impuestas por las orientaciones hegemónicas de la disciplina para ir en la búsqueda de otras formas de acercarse a la construcción de la identidad en los ámbitos laborales latinoamericanos, de manera tal que se produce un conocimiento psicológico crítico y, por tanto, políticamente relevante para el mundo del trabajo local.

*Palabras clave:* identidad laboral, subjetividad, psicología crítica, trabajo

In the light of a brief analysis of the knowledge produced on work identity within conventional psychology, this article discusses the displacements with respect to this psychology present in the studies included in the special section of this issue. The central argument contends that these studies avoid the restrictions imposed by the hegemonic orientations of psychology to find other ways of analyzing the construction of identity within the Latin American world of work. As a result, these studies give rise to a critical psychological knowledge which is politically relevant to the local world of work.

*Keywords:* work identity, subjectivity, critical psychology, work

### La Identidad y la Psicología Convencional en el Trabajo

La investigación sobre la identidad se instaure como un tema de conocimiento central en la psicología convencional del trabajo desde el encuentro que realizaron el Taylorismo y la Escuela de las Relaciones Humanas a comienzos del siglo XX. Desde entonces la investigación psicológica sobre la identidad ha adelantado un amplio espectro de estudios que fundamentalmente apunta a resolver el imperativo de la gerencia de conducir a los trabajadores hacia los objetivos de productividad de las organizaciones. Según la clasificación que propuso Hollway (1991), de este encuentro y bajo el título de psicología convencional del trabajo se pueden cobijar las aproximaciones propuestas por la psicología industrial, la psicología organizacional, la psicología ocupacional, la conducta organizacional, el desarrollo organizacional, el “couchismo”, el desarrollo de personal, la cultura organizacional, la psicología social de las organizaciones y la ergonomía. Las denominaciones cambian, dependiendo del país, pero, en general, se puede afirmar, como señala Hollway (1991), que las maneras de estudiar al ser humano en el trabajo en la psicología convencional se caracterizan por centralizar sus análisis en las percepciones del individuo, lo cual constituye un campo fértil para la investigación sobre la identidad laboral (una excelente revisión de la literatura acerca de la identidad en la psicología convencional se encuentra en Haslam & Ellemers, 2005).

---

Hernán Camilo Pulido-Martínez, Facultad de Psicología, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.

La correspondencia relativa a este artículo debe ser dirigida a Hernán Camilo Pulido-Martínez, Facultad de Psicología, Pontificia Universidad Javeriana, Carrera 5 N° 39-00, Edificio Manuel Briceño Of. 203, Bogotá, Colombia.  
E-mail: cpulido@javeriana.edu.co

A estas investigaciones sobre la identidad se les atribuye una relevancia particular —de ahí su popularidad—, en la medida que se supone muestran un camino para solucionar la tensión que se presenta entre la capacidad que tiene el trabajador para hacer las tareas que le asigna la administración y la voluntad que posee para realizarlas (Ashforthh, Harrison & Corley, 2008; Hollway, 1991; Rose, 1999; Viteles, 1932). En términos muy generales, las investigaciones dentro de la psicología convencional se han acercado a la identidad *en* las organizaciones laborales y allí han considerado la identidad como un resultado, ya sea *por* desempeñar tal o cual trabajo, *por* ser miembro de un determinado grupo o *por* pertenecer a una organización específica, “naturalmente”, con el fin último de elaborar técnicas que conduzcan a incrementar la productividad.

El mecanismo utilizado por la psicología convencional para acercarse a la identidad se puede describir en las siguientes operaciones. En primer lugar, se propone como objetivo establecer la *distancia*, por ejemplo, entre las prescripciones organizacionales contenidas en el *direccionamiento* estratégico y el *alineamiento* de los trabajadores ante esas prescripciones. En segundo lugar, la identidad en el trabajo se torna en una cuestión de la *posición* del trabajador dentro de coordenadas numéricas establecidas mediante procedimientos estadísticos que muestran esa distancia. Finalmente, se *localiza* a cada trabajador, en términos de sus diferencias individuales con respecto a los objetivos organizacionales, y se prescriben acciones para *acercar* a los trabajadores a las situaciones ideales prescritas por la gerencia (Haslam & Ellemers, 2005; Rose, 1998, 1999).

Así, la psicología convencional encontró en la identidad una veta de estudios que buscan establecer cómo son los trabajadores a partir de los contenidos mentales expresados por ellos en los procesos de investigación. Estos contenidos son obtenidos a través de una serie de instrumentos, tales como entrevistas y cuestionarios, por medio de los cuales se determinan los sentimientos de los trabajadores con respecto a las labores que ejecutan. Esta manera de proceder de la psicología no es nueva. Desde que se adelantaron los famosos estudios liderados por Elton Mayo (1977) en los años 30, la investigación psicológica convencional, en una mezcla que asume variadas combinaciones entre la psicología de las diferencias y la psicología humanista, compone los procesos de ingreso, retención y retiro que constituyen el ciclo psicológico organizacional. En este ciclo la psicología no ha dejado de producir constantemente la figura de la subjetividad que ahora se conoce como el “trabajador sentimental” (Dávila Ladrón de Guevara, 2001; Gillespie, 1993; Hollway, 1991; Rose, 1999; van Krieken, 1996). A este trabajador se le atribuye, entre otras características, ser más emocional que racional, ser fácilmente manipulable a través de estrategias de comunicación y estar en constante búsqueda de satisfacción *con* y *en* el trabajo (Dávila Ladrón de Guevara, 2001; Donzelot, 1981; Henriques, Hollway, Urwin, Venn & Walkerdine, 1998; Pulido-Martínez, 2006, 2011).

Las respuestas que la psicología convencional proporciona a la pregunta por cómo son los trabajadores se traducen en procesos de intervención que, de manera conjunta e idealmente, deben conducir a que se alcance un proyecto de felicidad en el trabajo (Triantafillou & Moreira, 2005). Este proyecto supone que la aplicación de las técnicas psicológicas permite obtener la satisfacción individual, la que, de paso, contribuye a alcanzar los objetivos de eficiencia organizacional. Paradójicamente, al concentrarse la psicología en el trabajador, deja de lado al trabajo mismo. Es decir, la psicología interviene focalizada en el trabajador y deja incólumes las condiciones objetivas de trabajo que han sido construidas a lo largo de la historia. Se produce, en estas condiciones, un ánimo para intervenir, sin entender las lógicas históricas, en el cual el uso de los objetos, discursos, técnicas e instrumentos psicológicos generalmente sirve para soslayar aspectos políticos del trabajo. En la medida en que no se considera al trabajo como categoría central en el análisis psicológico ni a las condiciones laborales como condicionantes de los procesos identitarios, se dan por sentadas, o naturalizadas como diría Wexler (1996), tanto la organización capitalista del trabajo, como las relaciones sociales que se presentan en el mundo laboral.

Aunque, indiscutiblemente, en la psicología convencional existe una preocupación por el bienestar del trabajador, también es constatable que presenta un marcado sesgo pro gerencial (Bramel & Friend, 1981; Veldsman, 1990). En parte este sesgo está determinado por el tipo de relación que se establece entre las instituciones donde se produce el conocimiento (las universidades) y los ámbitos donde se labora (empresas), y en parte está condicionada por la posición subordinada ante la gerencia que tienen los psicólogos del trabajo, contratados para hacer más eficiente el proceso productivo en las organizaciones, la cual detiene sus intenciones críticas (Baritz, 1960). En este contexto, se ha facilitado que la psicología colonice los ámbitos laborales, al enarbolar un conocimiento que dice saber *cómo son los trabajadores*, de acuerdo con los intereses imperantes (Prilleltensky, 1994). Este conocimiento en la práctica se traduce de muy diversas maneras en los diseños de los departamentos de recursos humanos, en las estrategias que allí se utilizan y en las retóricas que se presentan a los trabajadores acerca de cómo deben ser los ámbitos en donde se labora. Es decir, a través de las identidades establecidas en las investigaciones psicológicas convencionales sobre la identidad de los trabajadores, se facilita lo que Crespo y Serrano Pascual (2012) han llamado una *psicologización política* del trabajo.

La intención ética —y de cierta forma crítica— de estos estudios se limita a buscar hacer más eficientes los procesos productivos, bajo el supuesto liberal de que el interés de las empresas redundará en el bienestar común (Triantafyllou, 2000). En esta medida, quizá deberían ser los trabajadores quienes deberían asumir una actitud de balance ante los estudios sobre su identidad propuestos en el marco de la psicología convencional. La razón es sencilla: estas investigaciones van dirigidas a plantear el problema de la identidad con relación a la percepción individual del trabajador. Esto ocurre en términos de las relaciones con grupos como con las organizaciones, lo cual da lugar a identidades personales, grupales, organizacionales y corporativas (Cornelissen, Haslam & Balmer, 2007). Sin embargo, la respuesta que se proporciona conduce, en la mayoría de los casos, a que el conocimiento que se deriva de sus identidades no cuestiona las condiciones laborales, la manera en que está organizado el trabajo ni las relaciones sociales que sostienen dicha organización. Por el contrario, el conocimiento que parte de los trabajadores y que habla sobre ellos contribuye a perpetuarlas (Prilleltensky, 1994; Wexler, 1996).

### Identidad y Psicología Crítica del Trabajo

En contraposición a la visión de la identidad monolítica propuesta en la tradición convencional de la disciplina, en los artículos que componen la sección especial de este número de la revista se presentan propuestas que conciben la identidad como resultado de un proceso de interacciones sociales en diversos contextos y en particulares condiciones objetivas de trabajo. Así, en la medida en que asumen la estrategia de establecer claramente el lugar en donde ocurren los procesos identitarios, toman distancia de las formas de proceder de la psicología convencional y se enmarcan dentro del rótulo de *psicología crítica del trabajo* que durante los últimos años se ha venido gestando en América Latina (una revisión exploratoria de esta literatura se puede encontrar en Pulido-Martínez, en prensa).

Una actitud de balance por parte de los investigadores se permea en los estudios, en la medida en que se hace la apuesta de situar localmente el conocimiento psicológico. Esta actitud está referida a la reflexión que se adelanta respecto de la combinación que tiene lugar en estos procesos investigativos entre la producción del conocimiento psicológico relativo a la identidad realizada en los países del Atlántico Norte, los usos particulares de la psicología que se llevan a cabo en las regiones a donde esta se expande y unas específicas condiciones laborales propias de los países de América Latina (Pulido-Martínez, García-Álvarez, Carvajal-Marín & González-Ortiz, en prensa).

En esta línea, el compendio de artículos presentado se ubica dentro de las discusiones académicas que prevalecen sobre la constitución contemporánea de la identidad. Según Stecher (2011), estas se ubican entre dos polos. En el primer grupo se encuentran aquellas propuestas

teóricas que afirman que el trabajo ya no es una fuente importante de identidad, pues ha perdido su centralidad en las sociedades actuales. En el segundo grupo se sitúan las propuestas que aseveran que las figuras de la subjetividad del trabajador autónomo, flexible y emprendedor, propias de la psicología contemporánea, se han convertido en un referente fundamental y generalizado de la identidad laboral alrededor del mundo.

Haciendo buen uso de la actitud de balance, los autores de estos estudios van más allá de dichos análisis críticos hegemónicos y europeizantes que circulan en el mundo académico. No sucumben ante estas propuestas que no por críticas dejan de ser dominantes en las formas que se concibe el trabajo y la identidad. Esto significa que los investigadores no cayeron en la tentación común del “todo cambia” o “nada cambia” en la identidad en, para y por el trabajo (Stangleman, 2012). Al contrario, al considerar las construcciones particulares de la identidad laboral, señalan la gran heterogeneidad y complejidad del mundo del trabajo latinoamericano, así como la impertinencia de pensar esta pluralidad solamente a través de los lentes de las visiones críticas que provienen de fuera de los países que conforman la región.

En la medida en que los estudios se sitúan en las condiciones objetivas del trabajo local, no toman partido por alguna de las propuestas hegemónicas. De esta forma evitan caer en la rutinaria producción de conocimiento *cross cultural* propio de la psicología convencional, el cual afirma que en América Latina, atendidas las diferencias culturales, también se ven los mismos fenómenos relacionados con la construcción de la identidad laboral (e.g., Erez & Earley, 1993). Por tanto, también estos estudios interrumpen el razonamiento corriente que se plasma en la literatura de que los trabajadores en lo local se constituyen solamente como simples derivaciones, réplicas, o son “el otro” de las construcciones que han sido hechas previamente en los países centro. A lo largo de los textos emergen formas de identidad que, se puede decir, simultáneamente surgen, acompañan y cuestionan a las figuras de la subjetividad que han sido propuestas en la literatura crítica de corte universalista.

Los estudios presentados pueden cobijarse bajo el rótulo de la psicología crítica del trabajo, especialmente, pero no exclusivamente, al proponer de muy diversas formas tipologías locales acerca de la identidad de los trabajadores. Son una clara ilustración de la actitud de balance ante la producción conceptual internacional y las condiciones locales en que se lleva a cabo la construcción de la identidad. Esta actitud con que se asume la producción de conocimiento da como resultado una hibridación entre las propuestas entregadas en la literatura y las condiciones concretas en las que se desenvuelve el trabajo.

En este sentido, Antonio Stecher (en este número) focaliza su investigación en un sector específico de la producción en la ciudad de Santiago de Chile. La indagación acerca de la identidad de los trabajadores del *retail* se ubica dentro de las muy cambiantes condiciones laborales en el sector formal de la economía. Stecher propone una tipología que destituye las descripciones universalizantes acerca de lo que son los trabajadores, mostrando que, aun dentro de unas condiciones de trabajo similares, estas descripciones no resultan tan pertinentes en los ámbitos específicos de América Latina. Para hacer esta labor incluye como productoras de la identidad lo que él llama las condiciones tecno-socio-productivas del retail, en conjunto con los trayectos biográficos de los trabajadores. Este es un movimiento que sigue las recomendaciones para estudiar la identidad en el trabajo descritas por autores como Claude Dubar (2001), en las cuales se propone que en la identidad laboral se encuentran maneras de vivenciar el trabajo compuestas tanto por narraciones de experiencias propias, resultado de múltiples situaciones no solamente laborales, como por narraciones que surgen de las interrelaciones del trabajador con los otros a su alrededor que hablan de lo que él es.

A su vez, Gustavo Garabito (en este número), desde un marco existencialista enfocado en la transición de los jóvenes de la escuela al mundo del trabajo, indaga por la experiencia subjetiva que ocurre con las primeras experiencias laborales en medio de las cambiantes condiciones de trabajo. Resalta en este estudio la aparición de otras dimensiones que influyen en la manera en

cómo se experimenta el trabajo. El espacio urbano industrial, la familia y la escuela se conjugan para proporcionar una mirada que busca ir más allá de la díada mercado de trabajo-oferta educativa. El diseño de investigación utilizado para cubrir los aspectos que influyen sobre la constitución de experiencia subjetiva emplea diversas estrategias. Al contrario de los otros estudios de la sección especial, no privilegia la entrevista como la única estrategia metodológica, sino que agrega como herramienta metodológica a la observación no participante de las zonas en donde se desenvuelven los jóvenes investigados. Es de anotar que queda claro en los resultados de este estudio que el “trabajador libre”, que la psicología convencional supone que llega a las puertas de los sitios en donde se trabaja y en los cuales se va a ocupar, no es más que una ficción. De manera implícita, este estudio señala la ingenuidad de la psicología convencional que se muestra como una serie de técnicas apolíticas que pueden ser aplicadas, por ejemplo, en los procesos de selección de personal para escoger al mejor trabajador. En la medida en que la psicología convencional hace caso omiso de los procesos que ocurren en la construcción de la experiencia de trabajar antes de que se inicie la vida laboral formal, se constituye solamente como una serie de técnicas útiles precisamente para discriminar a aquellos que quizá más necesiten entrar al mundo del trabajo.

Enmarcado en las propuestas formuladas dentro de la psicología crítica, Vicente Sisto (en este número) estudia los procesos de modernización del Estado Chileno, específicamente los relacionados con la gestión de la educación. La tensión entre lo privado y lo público emerge en este estudio a través del análisis de los mecanismos en los cuales se apoya el nuevo *management* que se aplica en las instituciones del Estado. Estos mecanismos tienen la particularidad de ubicar al trabajador en una posición identidad, frente a la cual los trabajadores esgrimen discursos antagónicos entrando en un proceso de reconfiguración de sus identidades. La investigación se enmarca en una perspectiva diferente a la del yo narrador de los otros estudios que componen la sección especial. Aquí a la identidad se la concibe como una *performance* y, por tanto, las prácticas institucionales dirigidas a producir ciertos tipos de sujetos ideales son el centro del análisis. Sisto presenta un caso típico en el que la identidad psicológica se desdibuja por no ser pertinente para entender los problemas del trabajo y, en su lugar, se propone una construcción de la identidad mediada por la lucha entre discursos que buscan comandar las descripciones hegemónicas sobre lo que los trabajadores son, han dejado de ser o podrían llegar a ser. Este estudio ejemplifica de manera magistral una de las acepciones que toma la psicología crítica en el mundo del trabajo. Aquí, la psicología convencional en sí misma se vuelve objeto de estudio para establecer el lugar que tiene y las operaciones que cumple dentro de los procesos de flexibilización y precarización del mundo del trabajo en la región.

También en la línea de los estudios sobre las narraciones identitarias que expresan los trabajadores, Tomás Gaete y Álvaro Soto (en este número) muestran la relación entre dos tipologías que resultan inseparables a la hora de considerar la identidad. Con base en una clasificación previa de los escenarios laborales del Chile contemporáneo (construida con referencia a la situación de empleo, las prácticas de organización del trabajo y los discursos y dispositivos de gestión de los trabajadores), se diseñó una investigación enmarcada dentro de los parámetros de la teoría fundada, la cual buscó acercarse a las lógicas de construcción identitaria que tienen lugar dentro de las actuales situaciones de trabajo fragmentadas. Los resultados señalan la complejidad de estas lógicas, que se comportan como ejes narrativos, y su tendencia a asociarse con ciertas condiciones laborales particulares, mostrando cómo categorías tradicionales relacionadas con el oficio o con las organizaciones en donde están inmersos los trabajadores se tornan menos pertinentes para explicar las identidades que hoy emergen. En este estudio se provee evidencia de que, si bien las identidades no se aglutinan alrededor de las lógicas que buscan hegemonizarse, proponiendo trabajadores ideales en condiciones de incertidumbre, tampoco se aproximan a reflexiones propias de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo locales. Quizá, entonces, este estudio está mostrando el éxito de la implementación de las políticas neoliberales, en el sentido de que las transformaciones que ha sufrido el trabajo han logrado desvincular a los sujetos de sus actividades particulares y de su situación de incertidumbre,

quedando el recurso de hacer un trabajo psicológico sobre sí, sobre el yo, que, según muestran los resultados, no necesariamente toma, como era de esperarse, referencia de los discursos hegemónicos circulantes acerca de la autonomía, la innovación y emprendimiento.

Derivadas del proceso investigativo, las tipificaciones alternativas de la identidad propuestas por Marcelo Afonso Ribeiro (en este número) y focalizadas en los trabajadores de la ciudad de São Paulo, muestran: (a) la complejidad que conlleva la constitución de la identidad en los ámbitos laborales; (b) la mixtura que ocurre entre los discursos prescriptivos acerca de cómo deben ser los trabajadores y los discursos y prácticas cotidianas que permiten la sobrevivencia de los mismos y (c) la pertinencia de salir de las concepciones monolíticas de la identidad psicológica propuestas en la psicología convencional, para poder entender las identidades que ahora emergen, caracterizadas por la transitoriedad, lo heterogéneo y la contradicción. Al proponerse tipificaciones “otras” en este estudio, se está produciendo una hibridación que caracteriza a la psicología crítica. Es decir, se ha construido un conocimiento que se coloca al borde de la producción internacional para producir una manera diferente y, de esta forma, crítica de describir lo que son los trabajadores en una ciudad de lo que se ha dado en llamar, para diferenciarlo y ubicarlo geopolíticamente, el Sur Global (Cairo Carou & Bringel, 2010).

### A Manera de Cierre

Si bien aquí se ha hecho énfasis en que los estudios sobre la identidad en el trabajo que se presentan en esta sección especial se pueden incluir dentro de la psicología crítica del trabajo, esto no quiere decir que ellos estén contribuyendo a la construcción de algo semejante a una nueva rama de la disciplina. Aun más, estos estudios no tienen la intención explícita de enmarcarse dentro de la psicología crítica. Sin embargo, es posible hacer esta inclusión si se considera que la psicología crítica, y de ahí el señalamiento por tener presente una actitud de balance, es fundamentalmente un paraguas en donde se cobijan todos aquellos estudios que de diversas formas cuestionan a la psicología convencional y a su pretensión de no ser un conocimiento político, aunque con él se adelanten acciones para el cálculo y la intervención de la fuerza laboral (Walkerdine, 2001, 2005). En este sentido, cada uno de los trabajos presentados en este grupo proporciona una muestra de la situación descrita por Hall (2003), en la cual a través de la investigación se piensa en la identidad y, de manera indirecta, se está desarticulando el concepto que venía circulando en la psicología convencional, produciendo otra forma de concebir los problemas del trabajo en América Latina.

Los artículos se caracterizan por: (a) otorgarle centralidad a las condiciones laborales para la constitución de la identidad, (b) la utilización de metodologías cualitativas, (c) la actitud de balance ante las propuestas que circulan internacionalmente en relación con los fenómenos del trabajo y de la constitución de la subjetividad y (d) la intención ética de señalar las consecuencias que han traído los procesos de flexibilización, precarización e intensificación del trabajo.

En la medida en que estos estudios se apartan de dar respuesta a la pregunta por cómo hacer para administrar mejor la fuerza laboral, típica de la psicología convencional, toman distancia de los intereses gerenciales y de su énfasis en la eficiencia. Sus análisis, entonces, están del lado de los trabajadores, en términos de que señalan las implicaciones que tiene la constitución de la identidad contemporánea en medio de las transformaciones que llevan hacia una situación generalizada de incertidumbre, en la cual no es posible alejarse del trabajo para poder vivir, pero en donde cada vez en mayor medida se niega el acceso a este derecho.

La revisión conjunta de los estudios compendiados deja abierta una pregunta. Si con los resultados obtenidos se conoce más y de mejor manera a los trabajadores, pues la metodología cualitativa permite entrar más en las “profundidades” de la identidad, ¿como se puede “venir entre”, es decir, intervenir para transformar las situaciones de trabajo? Haber reunido en esta sección especial artículos de tan diferente índole, en términos de conceptos y de metodología, ya

es de por sí una intervención que contribuye a poner bajo examen la producción hegemónica de la psicología convencional. Esta intervención ocurre no solamente porque se está presentando otra manera de hacer los estudios sobre el trabajo que, por ejemplo, no se concentran en los límites de determinadas organizaciones, sino porque, al hacer de otra forma el trabajo investigativo, se está interpelando al conocimiento de la psicología convencional y a su lugar en el mundo contemporáneo.

Son este tipo de perspectivas alternativas asumidas por los estudios las que han permitido que emerja una psicología crítica compuesta por estudios inter y transdisciplinares que examinan los problemas del trabajo sin eludir las condiciones en las que este se lleva a cabo (Henriques et al., 1998). En este sentido, la publicación de esta sección especial es un paso importante para mostrar, de manera conjunta, cómo la producción local se preocupa por los temas de la identidad en el trabajo, los marcos conceptuales que utiliza y las maneras en las cuales se están definiendo los problemas. Esto no es una cuestión trivial, si se considera que la producción crítica en América Latina todavía permanece desconocida, está fragmentada, no se usa en la formación de los nuevos psicólogos y no la conocen las asociaciones de trabajadores, viéndose así reducido su potencial, al quedar relegada a los intereses particulares de algunos investigadores.

Nadie parece temerle a los estudios sobre la identidad propuestos desde la psicología convencional, puesto que estos han proporcionado los elementos que se han convertido en la manera naturalizada de entender al trabajador y al trabajo mismo, razón por la cual los trabajadores deberían estar muy atentos a las acciones que de ellos se desprendan, pues de estas investigaciones sobre la identidad surgen consecuencias para la definición de los problemas del trabajo y de las intervenciones que resulten adecuadas de acuerdo con esas definiciones. Hasta ahora, tampoco nadie parece temerle a los estudios realizados en el marco de la psicología crítica, aunque los trabajadores deberían estar pendientes de sus posibilidades estratégicas para transformar los ámbitos en donde laboran. Quizá la falta de identificación de las posibilidades que presentan los estudios sobre la identidad esté relacionada con que no tienen como propósito exclusivo el incremento de los índices de productividad, no lográndose que estos ocupen un espacio importante, pues, aun cuando hacen uso de metodología cualitativas y guardan intenciones críticas, continúan manteniendo relaciones asimétricas en términos de los procesos de investigación. Siguen siendo los trabajadores los que proporcionan la información, así como los investigadores quienes conservan su lugar de observadores e interpretadores. Es decir, los investigadores siguen preservando su lugar de poder como “testigos modestos” de los procesos sociales.

A este respecto, habría sido ideal que en el procesamiento de la información para construir las tipologías sobre la identidad hubieran participado los trabajadores como intérpretes de su propio conocimiento. Estrategias metodológicas de este corte no son extrañas en la literatura crítica contemporánea (Reilly, 2010, Abril). Por supuesto, adelantar procesos más simétricos de investigación, conducentes a relaciones más equitativas que disminuyan la distancia entre el investigador y el investigado, quizá implica que los investigados deban participar desde el diseño mismo de la investigación. En el futuro se tendría que considerar que tal vez si se involucra a los trabajadores desde la planificación del proceso investigativo se esté garantizando que los estudios sobre identidad sirvan para que los trabajadores establezcan directamente las implicaciones que tienen las construcciones sociales que se realizan sobre ellos. De este modo, los resultados podrían ser usados con fines estratégicos por la población bajo estudio. Para tal efecto, se debería tener muy en cuenta la recomendación de Parker (2009) en lo relacionado con buscar tácticas políticas y no verdades subyacentes en los estudios acerca de la identidad.

También vale la pena anotar que en estas condiciones de producción asimétrica del conocimiento se debe guardar cierta cautela ante la psicología crítica del trabajo que se permea en los estudios de la identidad en América Latina. En la medida en que las descripciones que se proveen de los trabajadores están más cerca del parecer, ser y sentir de la cotidianidad “real”

del trabajo y en la medida en que la distancia entre el que enuncia, lo que es enunciado y las condiciones laborales se disminuye, se puede estar proveyendo un “mejor” conocimiento para adelantar procesos más eficientes de gobierno de la fuerza laboral. Esta psicología crítica debe, entonces, estar vigilante, precisamente para no ser un reemplazo útil de la psicología convencional, en la medida en que, por ejemplo, provea mejores, más cercanas y más complejas descripciones de lo que los trabajadores son. Hay que tomar en cuenta que tanto las aproximaciones convencionales como las críticas acerca de la identidad tienen la característica de ser afirmativas de la subjetividad (Papadopoulos, 2008), es decir, instauran maneras de ser y estar en el mundo, en la medida en que hablan del sujeto trabajador. Por tal motivo, es posible que los procesos de investigación sobre la identidad, de manera estratégica, deban conducir a la reflexión no solamente sobre lo que son los trabajadores, sino, y quizá más importante, sobre lo que no quisieran ser.

## Referencias

- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34, 325-374. doi:10.1177/0149206308316059
- Baritz, L. (1960). *The servants of power: A history of the use of social science in American industry*. Middletown, CT: Wesleyan University Press.
- Bramel, D. & Friend, R. (1981). Hawthorne, the myth of the docile worker, and class bias in psychology. *American Psychologist*, 36, 867-878. doi:10.1037/0003-066X.36.8.867
- Cairo Carou, H. & Bringel, B. (2010). Articulaciones del Sur Global: afinidad cultural, internacionalismo solidario e Iberoamérica en la globalización contrahegemónica. *Geopolítica(s)*, 1, 41-63. Extraído de <http://revistas.ucm.es/index.php/GEOP/article/view/GEOP1010120041A/13423>
- Cornelissen, J. P., Haslam, S. A. & Balmer, J. M. T. (2007). Social identity, organizational identity and corporate identity: Towards an integrated understanding of processes, patternings and products. *British Journal of Management*, 18(Suplemento s1), S1-S16. doi:10.1111/j.1467-8551.2007.00522.x
- Crespo, E. & Serrano Pascual, M. 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. Extraído de <http://www.teocripi.com/documents/2CRESCO.pdf>
- Dávila Ladrón de Guevara, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración: enfoque crítico* (2ª ed.). Bogotá, Colombia: McGraw Hill.
- Donzelot, J. (1981). Pleasure in work. *Ideology & Consciousness*, 9, 3-28.
- Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 13, 5-16.
- Erez, M. & Earley, P. C. (1993). *Culture, self-identity, and work*. Oxford, Reino Unido: Oxford University Press.
- Gillespie, R. (1993). *Manufacturing knowledge: A history of the Hawthorne experiments*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press.
- Hall, S. (2003). Introduction: Who needs ‘identity’? En S. Hall & P. Du Gay (Eds.), *Questions of cultural identity* (7ª ed., pp. 1-17). London, Reino Unido: Sage.
- Haslam, S. A. & Ellemers, N. (2005). Social identity in industrial and organizational psychology: Concepts, controversies, and contributions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 20, 39-118.
- Henriques, J., Hollway, W., Urwin, C., Venn, C. & Walkerdine, V. (1998). *Changing the subject: Psychology, social regulation and subjectivity*. London, Reino Unido: Methuen.
- Hollway, W. (1991). *Work psychology and organizational behaviour: Managing the individual at work*. London, Reino Unido: Sage.
- Mayo, E. (1977). *Problemas sociales de una civilización industrial*. Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión.
- Papadopoulos, D. (2008). In the ruins of representation: Identity, individuality, subjectification. *British Journal of Social Psychology*, 47, 139-165. doi:10.1348/014466607X187037
- Parker, I. (2009). Psicología crítica: ¿Qué es y qué no es? *Revista Venezolana de Psicología Clínica Comunitaria*, 8, 139-159.
- Prilleltensky, I. (1994). *The morals and politics of psychology: Psychological discourse and the status quo*. Albany, NY: State University of New York Press.
- Pulido-Martínez, H. C. (2006). Produciendo trabajadores modernos: conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el sur. *Universitas Psychologica*, 6, 27-37.
- Pulido-Martínez, H. C. (2011). Psicología y trabajo: una relación bajo examen. En B. P. Ballesteros de Valderrama & H. Escobar Melo (Eds.), *Psicología y políticas públicas: aportes desde la academia* (pp. 123-144). Bogotá, Colombia: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Pulido-Martínez, H. C. (en prensa). Outlining critical psychology of work in Latin America. *Annual Review of Critical Psychology*.
- Pulido-Martínez, H. C., García-Álvarez, C. M., Carvajal-Marín, L. M. & González-Ortiz, I. D. (en prensa). Entre bendiciones y prejuicios: mapeando el lugar y las operaciones de la psicología en relación con el trabajo en el sector

- de la salud en Bogotá. En O. Restrepo (Ed.), *Ensamblado en Colombia*. Bogotá, Colombia: Colciencias.
- Reilly, R. C. (2010, Abril). *Found poems as a dimension of representational trustworthiness*. Ponencia presentada en la Qualitative Research in Management and Organization Conference, Alburquerque, NM, Estados Unidos.
- Rose, N. (1998). *Inventing our selves: Psychology, power and personhood*. Cambridge, Reino Unido: University Press.
- Rose, N. (1999). *Governing the soul: The shaping of the private self* (2ª ed.). London, Reino Unido: Free Association Books.
- Stangleman, T. (2012). Work identity in crisis? Rethinking the problem of attachment and loss at work. *Sociology*, 46, 411-425. doi:10.1177/0038038511422585
- Stecher, A. (2011). Transformaciones del trabajo y procesos identitarios en el “nuevo” capitalismo: notas para una discusión en el contexto latinoamericano. En B. Medrado & W. C. Galindo (Orgs.), *Psicologia social e seus movimentos: 30 anos de ABRAPSO* [Psicología social y sus movimientos: 30 años de ABRAPSO] (pp. 207-232). Recife, Brasil: Universidade Federal de Pernambuco.
- Triantafyllou, P. (2000). *Work and subjectivity: A review of psychological, sociological and post-structuralist approaches* (IKL Working Paper 39). Frederiksberg, Dinamarca: Copenhagen Business School, Department of Intercultural Communication and Management. Extraído de [http://openarchive.cbs.dk/bitstream/handle/10398/6959/trianta\\_work.pdf?sequence=1](http://openarchive.cbs.dk/bitstream/handle/10398/6959/trianta_work.pdf?sequence=1)
- Triantafyllou, P. & Moreira, A. (2005). Modern templates of happiness: Performing spiritualism and psychotechnics in Denmark. *History of the Human Sciences*, 18(2), 87-109. doi:10.1177/0952695105054183
- van Krieken, R. (1996). Proto-governmentalization and the historical formation of organizational subjectivity. *Economy and Society*, 25, 195-221. doi:10.1080/03085149600000010
- Veldsman, T. H. (1990). Fish without water? Subject philosophy as study of the water within which industrial/organizational psychologists swim. *Human Relations*, 43, 349-368. doi:10.1177/001872679004300404
- Viteles, M. S. (1932). *Industrial psychology*. New York, NY: Norton.
- Walkerdine, V. (2001). Editorial. *International Journal of Critical Psychology*, 1, 9-15.
- Walkerdine, V. (2005). Freedom, psychology and the neoliberal worker. *Soundings*, 29, 47-61.
- Wexler, P. (1996). *Critical social psychology*. New York, NY: Peter Lang.

Fecha de recepción: Septiembre de 2012.

Fecha de aceptación: Octubre de 2012.