

El trabajo, la psicología y sus críticas, en los tiempos de la crisis pandémica

**Work, psychology and its critiques,
in times of the pandemic crisis**

**Hernán Camilo Pulido Martínez
y Johanna Burbano Valente**

Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá (Colombia)

Resumen. En este artículo se considera el estado de la crítica cuando se ocupa de examinar la relación que la psicología ha establecido con el mundo del trabajo. A la luz de las respuestas formuladas desde diferentes variantes de la psicología para enfrentar la pandemia causada por el virus Covid-19, se argumenta que el ejercicio crítico asume diferentes matices que llevan a que se le considere en una tensión entre una suma de esfuerzos inocuos y un conjunto de activismos transformadores. Se aboga, entonces, por la constitución de perspectivas críticas globales que examinen a la psicología que se ocupa del trabajo en su conjunto, así como, más allá de los límites de la disciplina, y de las restricciones geográficas autoimpuestas.

Palabras clave: Psicología crítica del trabajo, Covid-19, Psicología industrial-organizacional, pandemia.

Abstract. In this article is considered the state of criticism when it comes to examining the relationship that psychology has established with the world of work. In the light of the responses formulated from different variants of psychology to face the pandemic caused by the Covid-19, it is argued that the critical exercise assumes different nuances that can be placed in a tension between considering them as a sum of innocuous efforts and as a set of transformative activisms. Then, it is advocated for the constitution of global critical perspectives that examine psychology dealing with work as a whole and beyond both the limits of the discipline and the geographical self-imposed restrictions.

Keywords: Critical psychology of work, Covid-19, Industrial-organizational psychology, Pandemic.

Introducción

Son variadas las formas en que el ejercicio crítico ha considerado las relaciones que la psicología ha establecido con el mundo del trabajo. En efecto, de muy distintas maneras los investigadores han examinado los conocimientos y prácticas de corte psicológico para explicar el lugar que tienen y las consecuencias que acarrearán sus aplicaciones, tanto para las formas de organizar el trabajo, como para establecer diferentes tipos de relaciones entre los actores sociales que se desenvuelven en el mundo laboral (Pulido-Martínez & Sato, 2013; Rose, 1996). Empero, aun cuando se le han formulado distintas clases de objeciones, la psicología ha continuado su marcha incólume ante las críticas (ver por ejemplo, Stevens & Gielen, 2007; Rich, Padilla, Lopez, De Souza, & Zinkiewicz, 2018). En términos generales, cada día la psicología se expande más alrededor del mundo, y el trabajo se constituye en una de las vías privilegiadas para que esta diseminación tenga lugar. Es tal la propagación de la psicología que bien cabe, a manera de llamado de atención para aquellos que se ocupan de la producción crítica, volver a señalar que actualmente las formas de entender al trabajo, a las organizaciones y a los trabajadores pasa por algún tipo de psicología (Hollway, 1991).

Ahora bien, ¿querrá decir esta situación que la crítica es de por sí un ejercicio vano cuando se ocupa de la relación de la psicología con el trabajo? ¿será que la inocuidad de la crítica en relación con la psicología en el mundo laboral correspondería, o mejor constituiría, un caso de lo que contemporáneamente se ha dado en llamar crisis de la crítica? Estas preguntas se podrían extender aún más para considerar si ante la inacción que se señala ¿tendría realmente lugar una psicología que se califique como “crítica” del trabajo? No parece haber momento más pertinente para volver sobre estas preguntas que el presente de crisis suscitado por la emergencia sanitaria. Las respuestas de la psicología a los problemas del trabajo que la pandemia ha traído e incrementado constituyen los materiales para volver a considerar, tanto el estado de la psicología, como el de las críticas que se le formulan. Vale entonces señalar que es relevante examinar lo que está haciendo la psicología, especialmente, si se considera que toda crisis social pasa por el trabajo, y que este hecho es especialmente crucial para los países que se encuentran en condiciones de subordinación y vulnerabilidad.

Entonces, para proporcionar respuestas a las preguntas formuladas, en primer lugar, muy esquemáticamente se presentan las características centrales de la relación hegemónica establecida entre la psicología, industrial-organizacional y el trabajo. En seguida, se señalan respuestas que desde este marco se han proporcionado para afrontar la emergencia sanitaria. Con base en estas respuestas se consideran tanto los argumentos críticos que se encargan de objetar a la psicología industrial-organizacional, como se señala la inocuidad de las objeciones que a ella se

le dirigen. A partir de este punto, se analizan otras aproximaciones que se han ocupado de la relación de la psicología con el trabajo, así como sus propuestas con respecto a la pandemia. Por una parte, se consideran algunas contra-psicologías presentes en América Latina y por otra, aquellas maneras del ejercicio crítico que no tienen como objetivo la producción de otra clase de conocimiento psicológico. Por último, a la luz de este recorrido se hacen señalamientos alrededor del estado y desarrollo posible de la crítica cuando esta considera la relación entre la psicología y el trabajo.

La relación hegemónica

La psicología encuentra al trabajo a comienzos del siglo XX. Por extraño que parezca, este fue uno de los últimos espacios institucionales colonizados por este conocimiento. En términos generales, su instauración en el mundo laboral se llevó a cabo gracias a una serie de prácticas que se pueden cobijar bajo el rótulo de circuito psicológico organizacional. Este circuito propuesto por la psicología comprende el reclutamiento y la selección de los trabajadores, cobija el tiempo que las personas están vinculadas con las organizaciones a través de la aplicación de estrategias para motivar y retener al personal, y, por último, termina con las prácticas y prescripciones para que los trabajadores se retiren del mundo del laboral. Compuesto por los procesos de gestión del personal, este circuito se constituyó para ser aplicado dentro del contexto de la forma social empleo. A través de las prácticas que lo constituyen, la psicología alcanzó el lugar que hoy tiene en los ámbitos en donde aún está presente el trabajo regulado.

Empero, se debe anotar que contemporáneamente en las organizaciones laborales que mantienen alguna vinculación del tipo empleo con sus trabajadores, esta psicología paulatinamente está siendo absorbida y subordinada por aquellas perspectivas que piensan el trabajo alrededor del riesgo y los riesgos del trabajo como una cuestión psicosocial. El circuito psicológico organizacional en los ámbitos laborales formales, en el presente, se le considera, por ejemplo, a la luz de la mitigación del estrés y del bienestar del trabajador (Pulido-Martínez & Carvajal-Marín, 2016). Los procesos psicológicos para el reclutamiento, la retención y el retiro de los trabajadores se les evalúa con respecto a su contribución a procesos preventivos que pueden disminuir el riesgo de enfermar (Pulido-Martínez & Urbina-Barón, 2019). Este cambio ha dado lugar, a intervenciones dirigidas a los trabajadores que están guiadas por nuevos conceptos como, el burnout, el riesgo psicosocial, la resiliencia y la personalidad robusta.

Al mismo tiempo, desde hace algunas décadas la forma empleo está siendo desdibujada por los fenómenos como la precarización, el desempleo, la informalidad, la desindustrialización y la flexibilización laboral, los cuales han abierto el campo para que la psicología provea toda una nueva serie de discursos y prácticas para estas condiciones. Si la psicología concebida para el empleo alejaba a los trabajadores de las condiciones socia-

les, históricas, económicas y culturales en las que llevaban a cabo sus tareas, estos relativamente nuevos discursos y prácticas que están circulando, alejan aún más, al trabajador de las condiciones materiales de existencia. Así, en el mundo del trabajo contemporáneo, los problemas laborales son concebidos, por medio de los conceptos y de las estrategias psicológicas, como asuntos vinculados, básicamente, con la interioridad, la voluntariedad y con el esfuerzo del trabajador, en lugar de estar referidos a las condiciones inciertas, desregularizadas y desprotegidas en las que realmente se trabaja. Esta transformación ha dado origen a prácticas de corte psicológico cada día con mayor difusión como el coaching y la programación neurolingüística.

Con la llegada de la pandemia los fenómenos que estaban afectando al trabajo se han visto incrementados. Algunos señalan que cambios que estaban ocurriendo de manera acompasada, acrecentaron su velocidad poniendo en situación de mayor vulnerabilidad a los trabajadores. Asimismo, es posible afirmar que han aparecido cambios referidos al trabajo que han sido posibles, en parte, gracias a las medidas que se han tomado para restringir la expansión del contagio. El confinamiento, por ejemplo, ha traído consigo la explosión del teletrabajo, la intensificación en la duración y en el número de las actividades y la consiguiente extensión de las jornadas laborales. No se puede dejar de mencionar que el desempleo galopa a ritmos muy acelerados, lo cual ha dado como resultado que la población en condiciones de descenso social haya aumentado vertiginosamente, al punto que se afirma que los logros en el bienestar alcanzados en las últimas décadas, en una gran medida, se han perdido en países como los latinoamericanos.

En este contexto de emergencia sanitaria, se le solicita a aquella psicología que tradicionalmente se ha hecho presente en las organizaciones, y a los psicólogos que la ofrecen, que proporcionen intervenciones para enfrentar la actual situación. Las respuestas no se han hecho esperar. Desde el comienzo de la crisis empezaron a aparecer publicaciones que señalaban fórmulas para lidiar con lo que está ocurriendo. Los psicólogos industriales-organizacionales aparecieron en diferentes medios formulando estrategias de variado talante para conjurar la crisis. Desde el campo de esta psicología hegemónica las prescripciones han estado vinculadas, a manera de ilustración, con tácticas y procedimientos para disminuir las consecuencias dañinas que el estrés vinculado al encierro y al distanciamiento social ha traído (ver por ejemplo, <https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/mental-health-non-healthcare.html>), así como también han estado dirigidas a mitigar las ansiedades que el teletrabajo con lleva (Ramos, Ramos-Galarza, & Tejera, 2020). Se han hecho distintos llamados para lidiar con asuntos tales como el aburrimiento producido por el aislamiento (Alexis, Arcaño Diaz, & Perez Zaldivar, 2020). E igualmente, desde las perspectivas convencionales, los psicólogos que se ocupan de los asuntos del trabajo se han concentrado en señalar como, con la resiliencia que

tienen los trabajadores, se podrá confrontar exitosamente la situación de pandemia (Salanova, 2020).

Estas prescripciones no sobresalen por constituir análisis o fórmulas innovadoras para la situación particular por la que se está atravesando. Por el contrario, aun ante situaciones tan complicadas como esta, se destacan por poner a circular las estrategias que han sido usadas tradicionalmente. No quiere esto decir que la psicología industrial-organizacional no haya mostrado su potencial para una transformación que se podría llamar interna. Claramente, se nota que son muy variadas las posibilidades que se ofrecen para actuar en la crisis. Adicional a las ya mencionadas se pueden citar entre otras las prescripciones para actuar sobre, la satisfacción laboral en tiempos de pandemia (Cernas-Ortiz & Wai-Kwan, 2021), el control del estrés laboral en el confinamiento (Londoño, Moreno, Roza, & Santacoloma, 2021; Briones-Jácome, 2020), el manejo apropiado del trabajo remoto (Jorquera-Gutiérrez & Herrera-Gallardo, 2020), y el salario emocional en medio de la pandemia (Salvador-Moreno, Torrens-Pérez, Vega-Falcón, & Noroña-Salcedo, 2021). La lista de propuestas de este estilo no tiene que extenderse mucho más para señalar que, en la crisis, el conjunto de respuestas que se proporciona resulta de una conjunción entre aquellas que se formulan para las condiciones de empleo como para las de desregulación laboral.

Quizá lo más importante de resaltar es que todas estas, y las muchas otras estrategias que pueden fácilmente encontrarse en la literatura, hacen referencia a como se concibe dentro de la psicología industrial-organizacional la relación del trabajo con los sujetos que lo ejecutan. Esta es una concepción individualista de la cual no se resguardan ni los mismos psicólogos industriales-organizacionales, por el contrario, tienen a bien encarnarla por medio de las transiciones que han hecho en sus trabajos en situación de emergencia sanitaria (ver, por ejemplo, De Lemos Alves Peixoto & Freire de Vasconcelos, 2021). Aquí entonces, se debe volver sobre una de las principales características que tienen el tipo de intervenciones ya mencionadas. Todas ellas de distintas maneras se conjugan para responder a la lógica gerencial (Baritz, 1960; Prilleltensky, 1994; De Cremer, Van Dick, & Murnighan, 2011; Davila-Ladrón de Guevara, 2001). De este modo, las prácticas psicológicas, aun en las condiciones de crisis causadas por el virus Covid-19, resultan acordes con los cambios que ha tenido el capitalismo desde comienzos del siglo XX y que contemporáneamente, se manifiestan en la acogida que tiene la psicología positiva, la promoción de la felicidad en el trabajo, los llamados consolidar la autoestima y los programas para que todos los sujetos puedan ser empleables y competentes aun en condiciones pandemia (Zanon, 2020). El accionar de la psicología industrial-organizacional se manifiesta entonces en medio de los cambios que tienen lugar con la emergencia sanitaria a través de una fuerte psicologización de la situación. El proceso de psicologización del trabajo que se presenta muestra como de múltiples maneras, en muy dife-

rentes ámbitos y, con un arsenal de conceptos, se individualizan los problemas del trabajo y se contribuye a construir un sujeto, neoliberal, que debe responder desde su interioridad por el cuidado de la salud.

Vale también resaltar que este potencial para traducir los problemas del trabajo es una cuestión central para entender las razones por las cuales el éxito de la práctica psicológica en los ámbitos laborales radica en el fracaso de sus soluciones. En esta paradoja hay que detenerse un momento. A lo largo de los años, ha sido el constante fracaso de sus propuestas aquello que ha permitido a la psicología emerger una y otra vez con tácticas que “esta vez sí” solucionarían los problemas laborales. En otras palabras, la psicología se renueva constantemente perpetuándose a través de lo que ha sido descrito como las modas administrativas organizacionales (Abrahamson, 1996). Estas modas se actualizan en las intervenciones que han surgido con la pandemia en donde básicamente se promueven una serie de estrategias que son consonantes con la gestión de la, llamada por Castel (1996), cada vez más acrecentada vulnerabilidad psicológica contemporánea. Este tipo de vulnerabilidad se intensificó con las amenazas que la emergencia sanitaria trajo consigo.

El potencial para renovarse constantemente ha sido entonces una característica de la psicología industrial-organizacional que le ha permitido convertirse en apoyo permanente del estatus quo que configura el trabajo. Las intervenciones que se formulan en tiempos de pandemia no escapan a este marco. Aquí, es pertinente anotar que dicha capacidad de renovación está vinculada a la manera en que se presenta este conocimiento como resultado de procesos de investigación científica. Adicionalmente, es necesario anotar que ni los psicólogos practicantes, ni aquellos que son investigadores, están dispuestos a considerar que dicha constatación “científica” no va más allá de los asuntos normativos que rigen las relaciones de trabajo. Por supuesto, en diferentes condiciones los psicólogos que producen conocimiento desde las universidades y, aquellos que desde la práctica cotidiana la apropian y la desarrollan muy frecuentemente “tropicalizándola”, se atrincheran bajo el escudo de la ciencia para evitar críticas que puedan suscitarse desde las diferentes instancias presentes en el trabajo. Con la llegada de la pandemia esto no deja de ser así. Las recomendaciones de los psicólogos anteriormente señaladas son bien recibidas en gran medida por su origen en procesos de investigación que se asumen descriptivos, predictivos, explicativos y útiles para controlar la conducta (Dunn, Halonen, & Smith, 2008). El hecho de que las prescripciones y prácticas psicológicas se presenten como resultado de desarrollos científicos, aun cuando no específicamente referidos a las situaciones de pandemia, las dota de autoridad y les gana la confianza de aquellos que son intervenidos. Las aplicaciones de la psicología, aun cuando trivializan los problemas y hacen concreta la normatividad vigente para el trabajo, se atrincheran bajo el escudo de la ciencia para dejar de lado y permanecer incólumes ante el escrutinio crítico.

La crítica a la relación hegemónica que la psicología ha establecido con el trabajo muestra también que las respuestas que se han formulado para enfrentar la pandemia señalan, claramente, que el conocimiento psicológico hegemónico en la medida en que se aleja, cada vez más, de la materialidad del trabajo; cada vez, cuenta menos, con herramientas para comprender la complejidad de los fenómenos laborales que están aconteciendo. Para la psicología industrial-organizacional es poco probable que a la pandemia se le conciba en términos de una cuestión colectiva a la que toque dar respuesta considerando: el conjunto de quienes laboran, las condiciones objetivas diferenciales entre diferentes grupos de trabajadores y las instituciones que de diferente tipo regulan el trabajo. Los llamados para que se comporte cada persona que labora de forma positiva, resiliente, “corajuda”, las apelaciones para que se indaguen las ventajas del teletrabajo, por plausibles que parezcan realizan una operación que no se puede dejar sin considerar. Todas estas estrategias se concentran en aquel afectado por los fenómenos del trabajo en una perspectiva que privilegia la vuelta sobre la interioridad del trabajador que ahora se encuentra en condiciones de pandemia. En este sentido, las estrategias que circulan apelando a la interioridad del trabajador pueden fácilmente responsabilizarlo, por ejemplo, por el buen o mal manejo del estrés, por los riesgos que asume en relación con su salud, por la falta de control de su tiempo, por la salud mental que muestre. De hecho, ocurre que al olvidar que la vulnerabilidad, las incertidumbres y que aun el estrés son el resultado de procesos colectivos, económicos, históricos, culturales y sociales se deja de lado y se naturaliza que: sean específicos tipos de trabajadores quienes han tenido que volver a sus labores para mantener la economía funcionando, que sean determinados grupos sociales los más expuestos por el tipo de trabajo que desempeñan y, que sean los pobres que laboran en trabajos desregulados quienes más enferman y mueren.

En esta mirada psicológica, difícilmente, cabe suponer que las soluciones puedan provenir de negociaciones entre las entidades estatales, las organizaciones y los trabajadores, puesto que, como ya se señaló, los problemas del trabajo también en la pandemia se conciben en términos de asuntos de variables individuales y no en relación con las condiciones objetivas en que se trabaja. La psicología al individualizar el mundo laboral en tiempos de pandemia con la fórmula “afrente lo mejor que pueda con sus recursos internos”, proporciona los cimientos para negar que distintas instancias tengan que verse inmiscuidas en las soluciones. En consecuencia, al personalizar los problemas se contribuye a cerrar un tanto la posibilidad de concebir que el bienestar y seguridad psicológicas en tiempos de crisis dependen directamente de las condiciones laborales reguladas, así como del cumplimiento de los derechos a la salud y al trabajo.

Entonces, no son pocas las críticas que se le han formulado a la relación hegemónica que la psicología ha establecido con el trabajo (Pulido-Martínez & Sato, 2013). No obstante, si son pocos los efectos que estas

han tenido. La inocuidad de la crítica seguramente está vinculada a las maneras en que opera la psicología. Así se tiene que este conocimiento y sus prácticas derivadas se mantienen operando en una dinámica que puede ser descrita del siguiente modo: mejoramiento de las propuestas que se formulan para solucionar los problemas del trabajo, renovación de las maneras de hacer intervención, fracaso de las prescripciones que se establecen e inicio nuevamente del proceso de mejoramiento. En esta dinámica, la psicología industrial-organizacional consigue que, aun, o mejor que también, en las intervenciones, que se hacen en condiciones críticas como las que se enfrentan hoy en día, los problemas que afectan al trabajo en su globalidad no tengan lugar. Y de este modo, logra la consiguiente negación de las condiciones objetivas de trabajo dentro de los análisis e intervenciones que se llevan a cabo

También en esta dinámica de operación de la psicología, todo parece cambiar para seguir igual en los ámbitos organizacionales. Todo cambia en la medida en que se recomponen estrategias y conceptos para intervenir a los trabajadores. Todo sigue igual en la medida en que no se apunta a transformar las relaciones sociales que se permean en el trabajo. La renovación de los discursos y prácticas psicológicas acompaña la evolución del capitalismo, también en las condiciones extremas de una crisis. Resulta importante resaltar que ni siquiera en estas condiciones la psicología industrial-organizacional muestra algún asomo de cuestionamiento, por ejemplo, a la implementación de las prescripciones neoliberales que conlleven la precarización del trabajo. Más bien opera para permitir que en estas situaciones la intensificación y la flexibilización laboral sigan su marcha sin una mayor preocupación.

En términos de la relación hegemónica que la psicología establece con el trabajo, la inocuidad de la crítica, también, seguramente está relacionada con la seducción que sus prácticas y conceptos hacen en dos niveles. Por una parte, en la promoción de los valores liberales como el mérito y el premio al mejor esfuerzo, y por otra, en la concreción de esos valores en lo referente a la garantía de movilidad social que potencialmente tienen (Pulido-Martinez & Sato, 2013). Este es un horizonte ético para el actuar psicológico, que aun cuando limitado por los contextos sociales en que se desenvuelven los psicólogos, y por los cambios en la organización del trabajo, todavía ofrece garantías de cierta justicia para el ascenso económico y social (Pulido-Martinez, 2012). Pero quizá la mayor dificultad que tiene la crítica para tener alguna resonancia mayor, este relacionada con la circulación restringida que tiene. Es claro que las críticas a la psicología industrial-organizacional tienen acogida en ciertos sectores dentro de las universidades. Aun cuando cada vez más restringidos, algunos programas de formación abren espacios para que esta crítica se pronuncie. Empero, el contacto con quienes debe ser los usuarios de estas herramientas está seriamente limitado y mientras esto ocurra no será muy contundente la crítica. Son los trabajadores quienes son el objeto de intervención de la psico-

logía industrial-organizacional y son también ellos quienes requieren, tanto de apoyos cimentados en el debate académico para enriquecer los análisis que llevan a cabo de su situación laboral, como para confrontar de mejor manera las operaciones de la psicología que los afectan cotidianamente.

Cuando la crítica salga de su torre de marfil ubicada en las universidades y vaya al campo laboral concreto quizá pueda tener una mayor eficacia.

La psicología crítica como alternativa

Ha sido señalado en la literatura que bajo el rótulo de psicología crítica se cobijan distintas formas de conocimiento psicológico que se apartan de las visiones hegemónicas convencionales presentes en la disciplina (Walkerdine, 2001). Con respecto al trabajo, sin ánimo de exhaustividad, al menos dos tipos de psicologías son posibles de considerar bajo la categoría de críticas. En primer lugar, se encuentran aquellas aproximaciones que se ocupan de la psicología misma. Examinar las operaciones de la psicología y el lugar que tiene en el mundo contemporáneo son sus objetivos principales. Ilustraciones de estas formas de hacer psicología crítica se encuentran en las distintas consideraciones que se hicieron en el apartado anterior. En segundo lugar, se encuentran las psicologías que tratan de ser alternativas al conocimiento hegemónico en la disciplina. Estas aproximaciones parten de: los problemas que tiene la psicología convencional industrial-organizacional, se nutren de diferentes fuentes conceptuales y consideran una serie de propuestas para hacer una psicología distinta. Las psicologías críticas ven crucial retomar en sus análisis aquello que para la psicología industrial-organizacional es solamente un contexto. Esto es, concebir al trabajo, a los fenómenos que lo acompañan y a las condiciones objetivas en que se llevan a cabo las actividades laborales, como las claves de los análisis y de las reflexiones que se hacen en relación con la configuración de la subjetividad y con las posibles intervenciones que se propongan. Sin duda, también comparten las perspectivas críticas dentro de la disciplina, la premisa de que, no es posible hacer una psicología de diferente calibre si esta, no se vincula con asuntos relacionados con la organización social del trabajo a los niveles, internacional, nacional y local. El hecho de concebir los problemas laborales de manera compleja ha conducido a que las perspectivas críticas privilegien la elaboración teórica. Este es una característica que, sin duda, las fortalece en tiempos de pandemia (Rosenfeld, Balcetis, & Bastian, en prensa), y que les permite encontrar nuevos sentidos al acompañamiento transformador a quienes trabajan en la situación que corre.

Las diferencias en las tradiciones de las que parten las psicologías del trabajo hegemónicas y críticas han sido ampliamente consideradas en la literatura. Una muestra del tipo de trabajos que se ocupan de estas dife-

rencias la presentaron Bernardo y Oliveira en el año 2017. Estos autores, hacen un contraste de los orígenes históricos distintos de la tradición hegemónica industrial-organizacional, con las raíces que tienen las psicologías críticas que emergieron en América Latina. La primera como bien se conoce alrededor del mundo tuvo sus inicios en una tradición pragmática con trabajos llevados a cabo por investigadores tales como, Hugo Münsterberg, Morris Viteles y Elton Mayo en las sociedades localizadas alrededor del Atlántico norte: Estados Unidos, Reino Unido y Alemania. (Koopes, 2007; Killen, 2007). Mientras que las segundas, hundieron sus raíces en una tradición crítica reflexiva referida a las formas en que se apropiaron y evolucionaron la medicina y la psicología social en Sudamérica, así como también en las maneras en las cuales fueron adecuadas localmente las propuestas del pensamiento social europeo, tanto del estilo desarrollado por la escuela de Frankfurt; del giro lingüístico y, del psicoanálisis de características sociológicas (Bernardo y Oliveira, 2017; Pulido Martínez, 2013).

Estas psicologías críticas, que tienen como escenario principal el complejo ámbito laboral latinoamericano, han estado interesadas en examinar el trabajo y la salud laboral como asuntos determinados por relaciones de poder y de clases sociales (Wolsko & Ros, 2019; Chalfin Coutinho, Bernardo, & Sato, 2017; Laurell, 1978; Orejuela, Perez, & Vasquez, 2019). También estas psicologías de corte crítico se han ocupado de formas estar en el trabajo que son bastante comunes en la región y que se apartan de la forma empleo: el trabajo doméstico (Chalfin-Coutinho, Rosado-Maders, Back-Westrupp, & Tavares-D'Avila, 2018), el trabajo rural (Scopinho, 2012), el trabajo sucio (García, 2011; Soria & Cod, 2018), el trabajo informal (Sato, 2013), el trabajo como "rebusque" (Peralta-Gómez & Bernal, 2013), el trabajo artesanal (Romero-Caraballo, 2017). Aquí, los estudios no apuntan a considerar estas formas de laborar de forma exótica. Por el contrario, destacan que estas maneras de trabajar establecen una relación de dependencia mutua dentro de una estructura en donde el trabajo regulado y el que no lo está, coexisten y se retroalimentan, uno configurando la necesidad de que el otro se mantenga.

En suma, son críticas estas clases de psicologías por los análisis que proponen acerca de las formas de trabajar, por su intención de intervenir el mundo del trabajo en términos de apuntar a la transformación de las condiciones laborales objetivas y, por promover una cierta liberación del trabajador (Chalfin Coutinho, Bernardo, & Sato, 2017; Martín Baró, 1989). Pero también vale resaltar, nuevamente, que el desarrollo de apropiaciones conceptuales locales ha hecho posible que se vaya más allá de asuntos relacionados con psiquismos autocontenidos de los trabajadores, para incluir a las relaciones sociales dentro de las cuales se constituye la organización del trabajo como productoras de las formas de ser y estar en los ámbitos en donde se labora. En esta línea, a lo psicológico se le considera resultado de la interacción. Es un producto y es la vez es productor de

otros niveles que interactúan en la constitución de los trabajadores y de sus relaciones sociales, culturales, económicas e históricas. (Bendassolli & Da Rocha-Falcao, 2013; Burbano-Valente, 2013; Pulido-Martinez, 2007).

Las categorías que han permitido llevar a cabo esta articulación conceptual están referidas, por ejemplo, a la constitución de la subjetividad y de la identidad de aquellos que trabajan. Las investigaciones hacen gala de visiones holísticas, interdisciplinarias, en donde la construcción de los distintos actores sociales están también referida a la compleja organización del trabajo (Stecher & Soto-Roy, 2019; Stecher, 2013; Chalfin-Coutinho, Bernardo & Sato, 2017; Gaete & Soto, 2013; Fardella, 2020). Los conceptos que aquí se utilizan no se limitan a asuntos internos de los actores sociales. Más bien, estos hacen referencia a las constelaciones de relaciones presentes en el trabajo. Alienación, poder, prácticas sociales, dominación, proceso de trabajo, inequidad, precarización, plusvalía, salud laboral, clase social, conflicto, discurso, subjetividad, identidad, aparato psíquico, ideología, gubernamentalidad, subcontratación, neoliberalismo, biopolítica, ensamble, decolonialidad son conceptos para pensar los problemas en relación con la configuración del sujeto y de las actividades laborales que lleva a cabo de manera más amplia que aquella propuesta por la psicología hegemónica. Estos conceptos dejan entrever tradiciones críticas de distinto orden. Avanzan con maneras de hacer investigación que buscan destituir dicotomías establecidas entre el trabajo regulado y el que no lo está, entre la economía y la salud del trabajador y entre la sociología y la psicología entre otras. (Chalfin-Coutinho, Bernardo, & Sato, 2017; Pulido-Martinez, 2020; Soto-Roy & Stecher, 2019; Orejuela, Perez, & Vasquez, 2019; Spink, 2004; Laurell, 1978; Martin-Baró, 1989; Sisto, 2019; Andrada, Gomez-Esteves, & Parodi-Svartman, 2020; Vera-Ruiz, Llanco-Gonzales, & Guevara-Rojas, 2019).

Desde este contexto de las psicologías críticas, entonces, es posible afirmar que las respuestas provistas ante la expansión del virus Covid-19 se hallan en cierta contravía a las prescripciones hechas por los psicólogos industriales-organizacionales. En estas psicologías, más que pretender intervenir al trabajador para que se adhiera a las recomendaciones que se le formulan, se busca en conjunto con los trabajadores comprender los fenómenos del trabajo que están intensificándose con el desenvolvimiento de la pandemia. Por tanto, la vulnerabilidad colectiva incrementada y las inequidades que ha traído consigo son foco de análisis y de reflexión (Braz, 2020). Más particularmente, en la situación actual en donde las medidas de confinamiento se relajan para ciertos trabajadores, especialmente, en condiciones de desventaja social, se señala que esta situación no es solamente una cuestión casual, por el contrario, se hacen análisis que recurren a las desigualdades que han coexistido, las cuales tienen su correlato en el mundo del trabajo. Las distintas posiciones que tienen los trabajadores en el mercado laboral y las regulaciones que se llevan a cabo son materiales para entender las secuelas que causa la pandemia en el psiquismo

de los trabajadores (Braz, 2020). En consonancia con esta línea, los análisis también hacen notar la necesidad de perspectivas de género para entender las diferencias y desventajas relativas entre los distintos grupos de trabajadores (Ferrer-Perez, 2020). Así como también señalan puntos centrales para entender el efecto de la pandemia sobre quienes trabajan. Entre estos se cuentan, el acceso diferencial a la salud, la menor posibilidad de que quienes tengan menos ingresos puedan trabajar desde casa, o dejar de trabajar, y la disparidad en términos de acceso a la tecnología (Rodríguez-Bailon, 2020). Esta gama de aspectos, que inciden sobre los trabajadores, resulta fundamental para pensar los problemas psicosociales y las soluciones que se pueden aportar desde las perspectivas críticas para mitigar las crisis y salvaguardar la salud mental de quienes trabajan.

Global y muy esquemáticamente, los análisis que se conducen en estas perspectivas se constituyen en unas contra-psicologías. Es decir, se organizan en una serie de propuestas que sin propósito explícito se ubican en las antípodas de la psicología hegemónica. Al utilizar una articulación de conceptos de diversa índole, al poner en primer lugar a las condiciones objetivas de trabajo, al proponerse el objetivo de crear opinión pública y al aportar a la construcción de políticas laborales (Chalfin Coutinho, Bernardo, & Sato, 2017), estas maneras de hacer psicología crítica, también en la situación de emergencia sanitaria, quieren mostrar como construimos unas maneras de ser y de estar que se convierten en una fotografía de “lo que somos” en el trabajo. Fotografía cubierta de matices y de formas que le son proporcionadas por, la discriminación, el racismo, el clasismo, la falta de oportunidades, la pobreza, la exclusión social, las maneras culturales de concebir lo laboral y las relaciones sociales que le subyacen.

Por último, es importante considerar que desde estas propuestas críticas que se ubican al interior de la disciplina psicológica, las acciones afirmativas que se derivan se apartan del individualismo empoderado que es tan apreciado por las prescripciones neoliberales que recorren el mundo del trabajo (Miller & Rose, 2008). En lugar de la premisa “sea usted el protagonista de su salvación”, propio de la visión hegemónica de la psicología industrial-organizacional, las intervenciones que provienen de las psicologías críticas se mueven bajo supuestos de que son las actividades conjuntas de los trabajadores, las organizaciones y las entidades que regulan el trabajo, las que realmente mitigaran la vulnerabilidad y mostraran los caminos para salir de la crisis.

La psicología es más que propuestas académicas

Todavía queda por considerar otra manera de examinar la relación de la psicología con el trabajo. En esta última, perspectiva el análisis crítico no conduce a formular una psicología mejorada, como tampoco está en el

ánimo de hacer una psicología distinta. En su lugar, se trata de poner bajo examen a la psicología en su conjunto.

Guía los análisis la premisa de que las psicologías en el mundo del trabajo son menos antagónicas que complementarias. Esta complementariedad no es tanto conceptual o metodológica, más bien es una cuestión que puede ser vista en la práctica cotidiana. Quizá el foco más importante para este análisis crítico resulta de su énfasis en lo que se hace con la psicología. Este énfasis puede sumarse al argumento de Loredó-Narciandi (2019), cuando señala que “la psicología importa más por lo que hace que por lo dice que hace”.

Aquí, a manera de ilustración, se puede señalar que con el uso de los conocimientos psicológicos se lleva a cabo la construcción de distintas subjetividades. Al hacer esta operación, la psicología divide a la población de trabajadores y, al mismo tiempo espera que esta población misma se divida de acuerdo con ciertas características que le son atribuidas. En consecuencia, se pueden llevar a cabo ciertas acciones de gobierno sobre aquellos en los que recaen las aplicaciones psicológicas, las cuales se derivan, y por tanto están acordes con, las descripciones acerca de como son los trabajadores (Rose, 1996; Walkerdine, 2005). Entonces, los discursos y prácticas de corte psicológico proporcionan los términos para definir de múltiples maneras, los problemas laborales, y de igual forma, los modos de ser y de estar en el trabajo (Burbano Valente, 2016; Hollway, 1991; Miller & Rose, 1990; Bergstrom & Knights, 2006). Ejemplo de este tipo de construcción en medio de la pandemia se muestra en la manera en que algunos países las autoridades constituyeron a las personas adultas mayores como grupo vulnerable frente al virus Covid-19. Esto no solamente ocurrió por su edad, sino también por su condición de estar por fuera del mundo del trabajo (Pinzón, 2020). Por medio de un proceso de anonimización, con base en características psicológicas que circulan en la cultura, se empezó a llamarlos de manera genérica “abuelitos” invalidándolos políticamente.

Para examinar otras operaciones que se hacen con la psicología en el trabajo, en esta perspectiva hay que reconsiderar el estrecho vínculo entre las psicologías. Por mencionar un par renombrado contemporáneamente, se encuentran disponibles aquellas psicologías positivas y de la felicidad, y sus contracasas, las psicologías del sufrimiento psíquico y del trauma resultado de los procesos y condiciones laborales. Por supuesto, estas parejas no se constituyen en reflejo una de la otra. Esto sería le quitaría complejidad a la situación. Por el contrario, son complementarias en el sentido de su articulación en prácticas múltiples que cada vez dejan menos espacio para que se piensen los problemas de los seres humanos en el trabajo por fuera de algún marco psicológico. Esta psicologización del trabajo corresponde a un conocimiento que en su conjunto se muestra pluri-paradigmático, epistemológicamente en conflicto perpetuo y, con intervenciones conceptualmente incompatibles. No obstante, en la práctica coti-

diana, en lo que hacen los psicólogos en su día a día en los ámbitos laborales, las psicologías mezcladas, en el caso extremo en prácticas tales como el coaching, resultan en muchas oportunidades compatibles, secuenciales, combinables, cómplices y muy prácticas para conducir la conducta (Foucault, 1979; Brinkmann, 2008; Pulido-Martinez & Jaraba-Barrios, 2017; Carvajal-Marin & Lopez-Cortes, 2016). Sobra anotar que, en esta complejidad de la psicología en la cotidianidad de los ámbitos laborales, siempre habrá algún tipo de psicología para todos los gustos y para cada necesidad laboral.

Es pertinente también indicar que en el encuentro entre las variantes de la psicología, subordinantes y liberadoras, conservadoras y progresistas, los psicólogos hacen posible otra operación, ahora de traducción, para sí mismos y para sus públicos. Esta traducción hace que se considere que hay buenas y malas psicologías. Obviamente, la asignación de estos calificativos depende del lado en el cual se encuentre la persona que juzga. Con esta dinámica, entre otras, la integralidad de la psicología se resguarda, puesto que con esta contraposición se impide llegar a considerar que quizá uno de los problemas que tiene el trabajo es su exceso de psicología. En otras palabras, este exceso consigue un efecto contrario, en el cual corrientemente se llega a considerar que las enfermedades del trabajo y los remedios que se necesitan estarán provistos por algún tipo de conocimiento psicológico.

Las dinámicas complementarias entre las psicologías hegemónicas y liberadoras hacen que las críticas que se ubican al nivel del mejoramiento de enfoques particulares, y también aquellas que se proponen la construcción de unas contra-psicologías, se muestren de cierta manera como un esfuerzo fatuo. Esto ocurre gracias a que estos modos del ejercicio crítico no se salen del marco que impone la misma disciplina psicológica. Al mantenerse enganchadas en los “horrores y errores” de las psicologías (Venn, 1998), se tornan en prescripciones acerca de: como hacer una psicología más, precisa, científica, teórica, legal, democrática, feminista o decolonial. Y al hacer esta operación, las críticas contribuyen a reforzar la perpetua “guerra” entre las psicologías ayudando a que se psicologicen cada vez más los espacios y las prácticas relacionados con el trabajo.

Al ser examinada la psicología en términos de su conjunto en el escenario laboral, se le puede entonces concebir, adicionalmente, como un conocimiento que es muy útil para el funcionamiento de las racionalidades de gobierno que intervienen en el mundo laboral (Ward, 2002; Rose, 1996; 1999; Janz & Van Drunen, 2004; Crespo-Suarez & Serrano-Pascual, 2011). Estas racionalidades, que contemporáneamente imperan, están referidas a las prescripciones neoliberales. Sin embargo, debe anotarse que la psicología tiene una plasticidad que desborda este límite, cuestión que le ha resultado útil no solamente a este tipo de forma de gobernar sino también a aquellas que de cierta manera se le contraponen (Brock, 2006;

Pulido-Martínez, 2015; Egbigian, Killen, & Leunberger, 2007). La relación que tiene la psicología con las racionalidades de gobierno, y con la cultura psicológica que impera en el mundo, permite realizar un ejercicio crítico que no se concentra en un país o región. Más bien se puede decir que se abren las puertas para análisis globales del complejo psi en donde es posible considerar las manifestaciones locales de la psicología en sus conexiones distantes que son internacionales.

Una muestra de esto se constituye a partir de la cruda realidad de la situación pandémica, en donde grupos de trabajadores tienen que integrarse a sus actividades en las condiciones más riesgosas para su salud. Los investigadores entonces han señalado que esta situación puede entenderse a partir de las racionalidades de gobierno que, por ejemplo, muestran claramente la reactivación del fascismo presente en algunos países de la región (Alves-Costa, Perez, Queirog, & Modesto, 2020). En esta misma línea, se examina la política neoliberal con el correspondiente sujeto psicológico que le subyace, para mostrar como con la pandemia se inviabiliza la cuestión social por doquier. La situación de pandemia acentúa las desigualdades de todo tipo realzando también el desprecio por la vida de ciertos trabajadores que deben salir a laborar aun a costa de sus propias vidas especialmente en los países del Sur global en donde el trabajo desprotegido impera. Esta necropolítica en que devienen gobiernos en la región ha contribuido a estallidos sociales en donde la población va a la calle a defender sus derechos y hacer reivindicaciones centrales para el bien común. Son claves aquí las palabras de Vilarinho (2020), cuando se refiere a que la tecnología de gobierno hace un corte entre los que deben morir y los “ciudadanos de bien”, entre los que pueden vivir y los que “mueren en cuanto tienen que morir”. No pasa desapercibido en esta perspectiva que ante la pandemia, el discurso de guerra está siendo considerado aquí y allá en términos de una militarización de la “cuestión social” (Castello, 2014), la cual se hace acompañar de una psicologización estigmatizadora de la protesta social. En cualquier caso los trabajadores en condiciones de desventaja, vendedores informales, trabajadores de la construcción, de las manufacturas, de la limpieza y de la salud serán aquellos que caeran primero y en mayor medida en esta supuesta “guerra” contra el virus. El panorama de la emergencia de este modo compuesto dará siempre posibilidad para que se hagan los primeros auxilios psicológicos en el trabajo y, las consiguientes intervenciones sobre el estrés postraumático. Seguramente, los psicólogos acompañarán el desenvolvimiento de la pandemia en el trabajo con su experticia vinculada con las racionalidades de gobierno, y muy acorde con los términos guerrillistas. Ya se conoce que estos términos resultan muy apropiados cuando los expertos psi llegan a las zonas de desastre con loables intenciones, pero con cierta ingenuidad, al desconocer las críticas que señalan que sus prácticas y discursos están estrechamente vinculados con

racionalidades políticas que aprovechan los desastres para acabar de consolidarse (Klein, 2010).

Conclusión

Este artículo consideró las críticas a la relación de la psicología con el trabajo en las condiciones actuales provocadas por la pandemia causada por el virus Covid-19. Se buscó hacer un paneo muy esquemático de la situación de la psicología cuando se ocupa del mundo laboral y de las críticas que están señalando diferentes tipos de objeciones.

Después del recorrido que aquí se presentó, es fácil señalar que la psicología en su versión hegemónica sigue su marcha sin mayores obstáculos. Esta forma de hacer psicología avanza colonizando más y más ámbitos laborales. En su camino se hace acompañar de un aura de modernización y por tanto se muestra digna de ser celebrada en los lugares en donde no estaba presente (Staeuble, 2003).

De otra parte, se encuentran las psicologías de corte crítico que se ofrecen como saberes alternativos a la psicología industrial-organizacional dentro del concierto de las aproximaciones del campo psi. Entran entonces, estas psicologías críticas en competencia, persiguiendo reemplazar a la psicología hegemónica, por medio de un ejercicio higiénico dirigido a limpiar psicología convencional de los males que la aquejan (Parker, 2007).

En los tiempos de pandemia que corren, las respuestas que han proporcionado los psicólogos para enfrentar la crisis se tomaron como referencia para hacer consideraciones sobre el estado de la crítica. Las respuestas proporcionadas por la psicología industrial-organizacional repiten más de lo mismo. En este sentido, la crítica vuelve a señalar los problemas que este tipo de psicología tiene. No obstante, la crítica aquí no parece tener muchos efectos, en parte debido a los oídos sordos de los psicólogos y a la posición ambigua que ellos tienen con respecto a los trabajadores y a sus contratantes. Los psicólogos ocupan puestos de poder frente a los trabajadores, y de subordinación frente a los empleadores. Los argumentos críticos, por plausibles y razonables que parezcan, se estrellan con racionalidades y prácticas que hacen viable y pertinente una psicología que se limita a prescribir maneras de proceder que reafirman las soluciones individualistas para enfrentar la pandemia. De igual modo, las instituciones y entes reguladores aplauden las estrategias psicológicas, puesto que estas limitan los problemas a asuntos internos de los trabajadores y así mismo, los trabajadores encuentran un resguardo en una psicología de la interioridad que refleja su situación de fragilidad psicológica incrementada por la emergencia sanitaria. Cabe entonces recordar un argumento para reconocer la infectividad de los señalamientos críticos que se le han formulado a la psicología ante su marcha triunfante

en los ámbitos laborales. Este argumento reza que la psicología se expande en la sociedad, no por la científicidad de sus propuestas, sino más bien por la resonancia que tiene en el nivel de los imperativos culturales (Blanco-Trejo, 2002).

Por otra parte, a las respuestas de las psicologías críticas se les anota su intención de elaborar marcos que incluyen las condiciones laborales como centro de las intervenciones. De esta forma, las prescripciones que se formulan se alejan de la trivialización de los problemas laborales que la pandemia ha traído y en sí mismas se tornan críticas. Sin embargo, se puede afirmar que la crítica, de las propias psicologías críticas, se enfrenta a otro tipo de obstáculos. Como se señaló, la contraposición de las psicologías hegemónica y críticas hace una división que se puede traducir en términos de psicologías buenas y malas psicologías. Situación que parece neutralizar la recepción que pueda tener la crítica, puesto que pocos querrán escucharla cuando se tiene la certeza moral de que se está del lado de los buenos, al proponer y promover las herramientas que liberarán a los trabajadores. Se neutraliza la crítica de las críticas puesto que se la presenta como una cuestión contradictoria con los objetivos moralmente superiores que buscan la liberación del trabajador.

Por último, ya se hizo notar, al salir la crítica del seno de la disciplina, pueden emerger dimensiones que vale la pena explorar en la situación de pandemia. En esta línea de análisis, la crítica se focaliza en aquello que se hace con la psicología. Bien se conoce que alrededor del mundo las aplicaciones de la psicología en el trabajo están a la orden del día. Como consecuencia, se ha configurado actualmente una geopolítica vinculada con la psicología que se muestra en la práctica cotidiana que tiene lugar en los ámbitos donde se labora (Pulido-Martínez & Sato, 2013; Pulido Martínez & Burbano Valente, 2017). Aquí, una premisa central que guía el análisis crítico está referida a que la psicología se torna realmente en un conocimiento universal con las aplicaciones hechas por distintos tipos de psicólogos, quienes con sus actividades hacen que este saber vaya a los lugares más reconditos alcanzando todo tipo de poblaciones. No es difícil establecer en la literatura que para contrarrestar los problemas del trabajo suscitados por la pandemia, se aplican aquí y allá una serie de estrategias psicológicas similares alrededor del mundo. Aun cuando hasta el momento apenas se pueden hacer inferencias referidas al papel que juega la psicología en las relaciones internacionales de control y manejo de la crisis sanitaria, con una revisión profunda de la literatura, seguramente en varios idiomas, será posible establecer como se están reeditando las relaciones de subordinación que lleva la producción y el consumo de este conocimiento. Esto no es una novedad para los psicólogos del trabajo, pues ya desde los años 70s se promulgaba que ellos deberían detenerse a considerar las relaciones internacionales en las cuales su disciplina estaba inmersa (Castaño & Sánchez, 1978). Recientemente, esta visión crítica ha expandido su foco y ha mostrado como la psicología en el nivel

internacional muestra, rivalidades, alianzas, subordinaciones e imposiciones (Moghaddam, 1987; 2006; Pulido-Martínez, 2017; 2019; Rivera-Aguilera, 2018). Quizá lo que podría resultar novedoso en esta perspectiva sería que las respuestas de los psicólogos en diferentes países y en variados idiomas se tomaran como foco de investigación para desde allí observar a la psicología en su relación con el gobierno internacional del mundo laboral en situación de pandemia. Con la ayuda de las nuevas tecnologías y con énfasis en la crisis se podrían observar las maneras en las que la psicología opera en estos momentos al nivel global.

Después del recorrido hecho hasta aquí, tal como ha sido señalado en la literatura para otros campos del saber (Fassin, 2019), ¿se podría decir que la crítica a la relación de la psicología con el trabajo, está en crisis? Aquí se puede afirmar que ciertamente, la crítica se muestra oportuna y pertinente cuando explora las condiciones de posibilidad que están involucradas en la existencia, los conceptos y las prácticas de la psicología. Esta será siempre una tarea relevante, en especial cuando se trata de un ámbito institucional como el trabajo central para las sociedades de hoy. Sin embargo, no es fácil la práctica crítica, en especial cuando en las universidades ocurre una transformación que la relega a lugares en donde se le estigma por su supuesta inutilidad, o cuando los populismos de izquierda y derecha niegan los argumentos y las evidencias que provienen de las academias.

Hay que resaltar que en la actualidad se promueve la exclusión de las distintas formas de crítica, por considerar, paradójicamente, que estas no sirven para hacer más eficiente el mundo del trabajo. Este es un peligro que está enfrentando el ejercicio crítico, precisamente, cuando su objetivo son los saberes psicológicos, ahora tan arraigados en las formas actuales de gobernar el mundo laboral en emergencia sanitaria. Fortalecer la crítica resulta ser una tarea urgente ante el avance del eficientismo académico neoliberal vinculado con la transformación de las universidades en empresas. Algunos, en disciplinas cercanas, ya están intentando caminos para llevar a cabo esta tarea. Pareciera que una posible vía resulta de la conjunción entre las perspectivas críticas aplicadas a partir de casos particulares de investigación (Fassin, 2019). Sea como fuere, la discusión que tenga lugar en relación con la crisis de la crítica deberá ser considerada en mayor profundidad cuando se examine, en proyectos de investigación internacionales, el mundo laboral y sus afectaciones.

Para cerrar vale retomar una interpelación que figura en un recién publicado volumen sobre la psicología y el Covid-19. Allí se formuló la siguiente pregunta para todos los psicólogos y seguramente también para el público en general: “¿qué tal si nos dejamos desafiar por la psicología en tiempos postcuarentena? (Molina-Valencia, 2021). Posterior al recorrido que aquí se ha hecho por las maneras de hacer crítica a la psicología en el trabajo, quizá se podría reformular esta pregunta de la siguiente manera

para constituir la en guía para la investigación: ¿qué tal si desafiamos a la psicología, como también a sus críticas, en tiempos de cuarentena y con mayor razón en tiempos de postcuarentena?

Referencias

- Abrahamson, B. (1996). Management fashion. *Academy of Management Review*, 1, 254-285.
- Alexis, R. L., Arcaño Díaz, K., & Perez Zaldivar, D. (10). La psicología como ciencia en el afrontamiento a la COVID-19: apuntes generales. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 10(Especial COVID-19), e839.
doi:<http://www.revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/839/856>
- Alves-Costa, F., Perez, D., Queirog, F., & Modesto, J. G. (2020). Psychosocial and psychopolitical aspects of the COVID-19 pandemic. Em D. R. Cunha.Bentivi, *work and containment mesuares for Covid-19. Contributions for work and organizational psychology in the pandemic context* (pp. 70-78). Brasilia: SBPOT Publications.
- Andrada, C. F., Gomez-Esteves, E., & Parodi-Svartman, B. (2020). Experiência da vida de cooperativa: reflexões psicossociais sobre interações solidárias. *Otra Economía*, 13(24), 136-151. Fonte: <https://revistaotraeconomia.org/index.php/otraeconomia/article/view/14879>
- Baritz, L. (1960). *The servants of power a history of the use of social sciences in american industry*. Middletown: Wesleyan University Press.
- Bendassolli, P. F., & Da Rocha Falcao, J. T. (2013). Psicología social do trabalho sujo: revendo conceitos e pensando em possibilidades teóricas para a agenda da psicología no contexto de trabalho. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1153-1166.
doi:10.11144/Javeriana.UPSY12-4.psts
- Bergstrom, O., & Knights, D. (2006). Organization discourse and subjectivity: Subjectification duirng the processes of recruitment. *Human Relations*, 59(3), 351-377.
- Bernardo, M. H., & Oliveira, F. d. (2017). Linhas paralelas: as distintas aproximacoes da psicología en relacao ao trabalho. *Estudos de Psicología Campinas*, 34(1), 15-24. doi:10.1590/1982-02752017000100003
- Blanco-Trejo, F. (2002). *El Cultivo de la Mente: en Ensayo HHistorico-Crítico sobre la Cultura Psicológica*. Madrid: A. Machado Libros, S. A.

- Braz, M. V. (2020). A pandemia de covid-19 (ssars-cov-2) e as contradicoes do mundo do trabalho. *Revista Laborativa*, 9(1), 116-130. Fonte: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/3192/pdf>
- Brinkmann, S. (2008). Changing psychologies in the transition from industrial society to consumer society. *History of the Human Sciences*, 21(2), 85-110. doi:<https://doi.org/10.1177/0952695108091412>
- Briones-Jácome, I. E. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 2, julio-septiembre 2020, pp. 26-34 Israel Esteban Briones Jácome Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19 Dom. Cien., ISSN: 2477-8818 Vo26-34 . Fonte: <chrome-extension://dagcmkpagilhakfdhnbomgmjdpkdklff/enhanced-reader.html?openApp&pdf=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7539705.pdf>
- Brock, A. C. (2006). *Internationalizing the history of psychology*. Nueva York: New York University Press.
- Burbano Valente, J. (2013). Logicas colectivas en el servicio público de transporte de pasajeros en Bogotá. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1049-1059. doi:10.11144/Javeriana.UPSY12-4.lcsp
- Burbano Valente, J. (2016). Discursos y prácticas de selección en los manuales de gestión humana. Em L. M. Carvajal-Marin, & O. A. Lopez-Cortés, *Selección de Personal, Discursos, Prácticas, Tecnologías* (pp. 51-69). Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Carvajal-Marín, L. M., & Lopez-Cortes, O. A. (2016). *Selección de Personal. Discursos, Prácticas, Tecnologías*. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Castaño, D., & Sanchez, G. (1978). Problemas de la importacion de la tecnologia psicolaboral en los paises en desarrollo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 10(1), 71-82.
- Castel, R. (1986). Homo sicológico. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 6(18), 454-462.
- Cernas-Ortiz, D. A., & Wai-Kwan, L. (2021). Social connectedness and job satisfaction in Mexican teleworkers during the pandemic: the mediating role of affective well-being. *Estudios Gerenciales. Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 37(158), 37-47. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4322>
- Chalfin-Coutinho, M., Bernardo, M. H., & Sato, L. (2017). *Psicología Social do Trabalho*. Sao Paulo: Voces.

- Chalfin-Coutinho, M., Rosado-Maders, T., Back-Westrupp, M., & Tavares-D'Avila, G. (2018). Historia de uma Trabalhadora Domestica. *Athenea Digital*, 18(2), 1-19. doi:<https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1940>
- Crespo-Suarez, E., & Serrano-Pascual, A. (2011). Regulación del Trabajo y el Gobierno de la Subjetividad. La Psicologización Política del Trabajo. Em A. Ovejero, *Psicología Social Crítica* (pp. 246-263). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Davila-Ladrón de Guevara, C. (2001). *Teorías Organizacionales y Administración*. Bogotá: McGraw Hill.
- De Cremer, D., Van Dick, R., & Murnighan, K. (2011). *Social Psychology and Organizations*. Nueva York: Routledge.
- De Lemos Alves Peixoto, A., & Freire de Vasconcelos, E. (2021). Covid-19 e os Desafios Postos à Atuação Profissional emm Psicologia Organizacional e do Trabalho: uma Análise de Experiências de Psicólogos Gestores. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 40, 1-18. doi:<https://doi.org/10.1590/1982-3703003244195>
- Dunn, D. S., Halonen, J. S., & Smith, R. A. (2008). *Teaching Critical Thinking in Psychology. A Handbook of Best Practices*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Egbigian, G., Killen, A., & Leunberger, C. (2007). Introduction. The self as a project: Politics and the human sciences in the twentieth century. *Osiris*, 22, 1-25.
- Fardella, C. (2020). Abrir la jaula de oro. La universidad managerial y sus sujetos. *Izquierdas*, 49, 2299-2320. Fonte: <https://researchers.unab.cl/es/publications/abrir-la-jaula-de-oro-la-universidad-managerial-y-sus-sujetos>
- Fassin, D. (2019). How is critique? Em D. Fassin, & B. E. Harcourt, *A Time for Critique* (pp. 36-51). New York: Columbia University Press.
- Ferrer-Perez, V. A. (2020). Coping with the COVID-19 pandemic and its consequences from the vantage point of feminist social psychology. *International Journal of Social Psychology*, 35(3), 639-646. doi:<https://doi.org/10.1080/02134748.2020.1783839> © 2020 Fundación Infancia y Aprendizaje
- Foucault, M. (1979). Governmentality. *Ideology and Consciousness*, 6, 5-21.
- Gaete-Altamirano, T., & Soto-Roy, A. (2013). Tensiones en la construcción identitaria individualizada en el trabajo flexible. *Univesitas Psychologica*, 12(4), 1167-1180. doi:10.11144/Javeriana.UPSY12-4.tcii (WOS)
- Garcia, C. M. (2011). Posibilidades y desafíos de las organizaciones solidarias: el caso de las organizaciones de recicladores en la ciudad

- de Bogotá. 7(2), 265-280. Fuente:
<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v7n2/v7n2a06.pdf>
- Hollway, W. (1991). *Work Psychology and organizational. Managing the individual at work*. Londres: Sage.
- Janz, J., & Van Drunen, P. (2004). *A Social History of Psychology*. Oxford: Blackwell.
- Jorquera-Gutiérrez, R., & Herrera-Gallardo, F. (2020). Salud mental en funcionarios de una universidad chilena: desafíos en el contexto de la COVID-19. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(2), e1310. doi:<http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.1310>
- Killen, A. (2007). Weimar psychotechnics between americanism and fascism. *osiris*, 22, 48-71.
- Klein, N. (2010). *La Doctrina del Shock. El Auge del Capitalismo del Desastre*. Buenos Aires: Paidós.
- Koopes, L. (2007). *Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology*. Nueva York: Psychology Press.
- Laurell, A. C. (1978). Proceso de trabajo y salud. *Cuadernos Políticos*, 17, 59-79. doi:http://www.bvsst.org.ve/documentos/pnf/proceso_de_trabajo_y_salud.pdf
- Londoño, C., Moreno, J. O., Rozo, M., & Santacoloma, A. (2021). Afrontamiento positivo del estrés en militares y policías en periodos en periodos críticos de salud pública. Em N. Molina-Valencia, *Psicología en Contextos de Covid.19, Desafíos Poscuarentena en Colombia* (pp. 37-50). Bogotá: Asociación Colombiana de Facultades de Psicología Ascofapsi.
- Loredo-Narciandi, J. C. (2019). La psicología como técnica de subjetivación. *Papeles del Psicólogo*, 40 (1), 31-38. doi:1023923/pa,psicol2019.2887
- Martin-Baró, I. (1989). Psicología política del trabajo en América Latina. *Revista de Psicología de El Salvador*, 8(31), 5-25.
- Miller, P., & Rose, N. (1990). Governing economic life. *Economy & Society*, 19(1), 1-31. doi:<https://doi.org/10.1080/03085149000000001>
- Miller, P., & Rose, N. (2008). *Governing the present*. Cambridge: Polity Press.
- Moghaddam, F. (1987). Psychology in the three worlds: as reflected by the crisis in social psychology and the move toward indigenous psychology. *American Psychologist*, 42(10), 912-920.

- Moghaddam, F. M., & Lee, N. (2006). Double reification: The processes of universalizing psychology in the three worlds. Em A. Brock, *Internationalizing the History of Psychology* (pp. 163-182). Nueva York: New York University Press.
- Orejuela, J., Perez, M. d., & Vasquez, A. (2019). Trabajo, subjetividad y clinicas del trabajo: una aproximación al estado de su cuestion en el caso colombiano. *Laboreal*, 15(2), 1-24. doi:10.4000/laboreal.15522
- Parker, I. (2007). *Revolution in Psychology: Alienation to Emancipation*. Londres: Pluto Press.
- Peralta-Goméz, M. C., & Bernal, C. A. (2013). "No quiero que usted sea asi". Macro y microdiscursos que posiciones a los sujetos laborales que trabajan en las calles de Bogotá. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1139-1157. doi:10.11144/Javeriana.UPSY12-4.nqqu
- Prilleltensky, I. (1994). *Morals and Politics of psychology*. Albany: State University of New York.
- Pulido-Martínez, H. C. (2013). Outlining critical psychology of work in Latin America. *Annual Review of Critical Psychology*, 10, 672-689. doi:https://www.academia.edu/23414611/Outlining_Critical_Psychology_of_Work_in_Latin_America
- Pulido-Martínez, H. C. (2017). De la expansión internacional de la psicología a la simultaneidad de procesos: o de la investigación sobre la subjetividad en el trabajo. Em D. Pavon-Cuellar, *Capitalismo y Psicología Crítica en Lationamerica: Del sometimiento neocolonial a la emencipación de subjetividades emergentes* (pp. 243-264). México: Kanakil Editorial.
- Pulido-Martinez, H. C. (2020). Psicología social do Trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 23(1), 109-114. doi:http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v23i1p109-114
- Pulido-Martinez, H. C., & Burbano Valente, J. (2017). Formas de subordinación geopolitica en la selección de personal: Los manuales de selección com otechné. Em P. Frias Castro, & A. Soto Roy. Santiago de Chile: Selección de personas en organizaciones. Aproximaciones eticas, estratégicas, conceptuales y metodológicas.
- Pulido-Martinez, H. C., & Jaraba Barrios, B. A. (2017). Entre psicologías, prácticas y descentramientos: o de la constitución de la subjetividad de los psicólogos. *Psicoperspectivas*, 16(3), 99-109. doi:10.5027/psicoperspectivas-Vol16-Issue3-fulltext-1078
- Pulido-Martínez, H. C., & Urbina Barón, A. M. (2019). Geopolíticas del conocimiento y riesgos psicosociales: reproduciendo la subordinación a través de las tesis de grado y postgrado. *Estudos en Psicoilogia (Campinas)*, 28(1), 1-16. doi:10.7764/psykhe.27.2.1198

- Pulido-Martinez, H. C. (2004). En búsqueda de una psicología crítica en los ámbitos laborales. *Universitas Psychologica*, 3(2), 213-222. doi:<https://pdfs.semanticscholar.org/a734/fddc4b1803457bbd1db40aca40729427818c.pdf>
- Pulido-Martinez, H. C. (2007). Produciendo trabajadores modernos: Conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el Sur. *Universitas Psychologica*, 6(1), 27-37.
- Pulido-Martinez, H. C. (2012). El trabajador libre y la psicología del trabajo. Em S. Trujillo-Garcia, & H. C. Pulido-Martinez, *Libertad y psicología. Tensiones y perspectivas desde Iberoamerica* (pp. 171-186). Bogota: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Pulido-Martínez, H. C. (2015). Del empleo al postempleo o de la plasticidad de la psicología en la producción de la subjetividad laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(3), 322-331. doi:<http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.3.508>
- Pulido-Martinez, H. C. (2019). Analysing the artefacts to produce an education of quality: from the disciple to the customer in a Colombian university. *Subjectivity*, 12(1), 352-370. doi:10.1057/s41286-019-00081-w
- Pulido-Martinez, H. C., & Sato, L. (2013). ...Y entonces ¿esto de la crítica que es? *Universitas psychologica*, 12(4), 1355-1368.
- Pulido-Martínez, Hernan Camilo, & Carvajal-Marín, L. (2016). Patologización y despatologización de la ficción del "trabajador libre" en terminos del riesgo psico-laboral. Em A. A. Leal Ferreira, A. Molas, & J. Carrasco, *Psicología, Tecnologia e Sociedade: Controvérsias Metodológicas e Conceituais para uma Análise das Práticas de Subjetivação* (pp. 239-258). Rio de Janeiro: NAU Editora.
- Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3).
- Rentería Perez, E., & Malvezzi, S. (2018). Psicologías organizaales y de los trabajos . POTS. Preguntas desde las realidades actuales del mundo del trabajo en America Latina. (N. especial, Ed.) *Psicología desde el Caribe*, 129-147.
- Rich, G. J., Padilla Lopez, A., De Souza, L. K., & Zinkiewicz, L. (2018). *Teaching Psychology around the World*. Newcastle: Cambridge Scholar Publishing.
- Rivera Aguilera, G. (2018). La construcción discursiva del joven trabajador. Un análisis crítico a las tendencias mundiales de empleo. *Universitas Psychologica*, 17(1). doi:10.11144/Javeriana.upsy17-1.cdjt
- Rodriguez-Bailon, R. (2020). La desigualdad ante el espejo del COVID-19. *International Journal of Social Psychology, Monografico del*

- International Journal of Social Psychology (Revista de Psicología Social)*, 61-71. Fonte: https://www.academia.edu/42831698/Numero_Especial_Covid19_International_Journal_of_Social_Psychology_2020_vo.35
- Romero Caraballo, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*, 2, 120-138. Fonte: <https://www.redalyc.org/pdf/213/21356011003.pdf>
- Rose, N. (1991). Experts of the soul. *Psychologie und Geschichte*, 3(2), 91-99.
- Rose, N. (1996). *Inventing Ourselves. Psychology, Power and Regulation*. Londres: Sage.
- Rose, N. (1999). *Governing the Soul. The Shaping of the Private Self*. Londres: Free Association Books.
- Rose, N. (2008). Psicología como una ciencia social. *Psicología & Sociedade*, 20(2), 155-164.
- Rose, N., & Abi-Rached, J. M. (2013). *Neuro the new brain sciences and the management of the mind*. Princeton New Jersey: Princeton University Press.
- Rosenfeld, D. L., Balcetis, E., & Bastian, B. y. ((en prensa)). Psychological Science in the Wake of COVID-19: Social, Methodological, and Meta-Scientific Considerations. *Perspectives on Psychological Science*.
- Salanova, M. (2020). ¿Cómo sobrevivir al COVID-19? Apuntes desde la resiliencia organizacional. *International Journal of Social Psychology, La Psicología Social ante el COVID19: Monográfico del International Journal of Social Psychology (Revista de Psicología Social)*, 88-95. doi:10.31234/osf.io/fdn32
- Salvador-Moreno, J. E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., & Noroña-Salcedo, D. R. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 41-52. doi:<https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Sato, L. (2013). Recuperando o tempo perdido: a psicología e o trabalho não regulado. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16(1), 99-110. Fonte: <https://core.ac.uk/download/pdf/268263444.pdf>
- Scopinho, R. A. (2012). *Processo Organizativo de Assentamentos Rurais: Trabalho, Condições de Vida e Subjetividades*. Sao Paulo: Annablume.
- Scopinho, R. A. (2013). *Processo organizativo de assentamentos rurais: trabalho condicoes de vida e subjetividades*. Sao Paulo: Editorial Fapesp.

- Sisto, V. (2019). Managerialismo versus Prácticas Locales. La decolonización del discurso managerial desde la vida de la Escuela. *Cuadernos de Administración*, 32(58 enero - julio). doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao32-58.mvpl>
- Soria, A., & Cod, W. (2018). Dirty work and stigma. Caretakers of death in cemeteries. *Revista de Estudios Sociales*, 63, 72-83. doi:s 63: 72-83. <https://dx.doi.org/10.7440/res63.2018.06>
- Soto-Roy, A., & Stecher, A. (2019). Crisis and transformation of occupational identities in three sectors (retail, mining, state): contributions to understanding workplace subjectivities in neoliberal Chile. *Subjectivity*, 12, 309-332. doi:<https://doi.org/10.1057/s41286-019-00080-x>
- Staeuble, I. (2003). De-centring Western Perspectives: Psychology and the Disciplinary Order in the First and third world. Em A. C. Brock, & W. Van Hoorn, *Rediscovering the History of Psychology: Essays Inspired by the Work of Kurt Dazinger* (pp. 183-206). New York: Kluwer academic/Plenum Publishers.
- Stecher, A. (2013). Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la psicosocial sobre trabajo y subjetividad en America Latina. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1311-1324. doi:10.11144/Javeriana.UPSY12-4.mcie
- Stecher, A., & Soto Roy, A. (2019). Crisis and transformation of occupational identities in three sectors (retail, mining, state): contributions to understanding workplace subjectivities in neoliberal Chile. *Subjectivity*, 12(4), 309-332. doi:10.1057/s41286-019-00080-x
- Stevens, M. J., & Gielen, U. P. (2007). *Toward a Global Psychology: Theory, Research, Intervention and Pedagogy*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Venn, C. (1998). The subject of psychology. Em J. Henriques, W. U. Hollway, C. Venn, & V. Walkerdine, *Changing the Subject. Psychology, Social Regulation and Subjectivity* (pp. 119-152). Londres: Routledge.
- Vera-Ruiz, Á., Llanco Gonzales, C. A., & Guevara Rojas, L. A. (2019). Desafiando la formación de psicólogos organizacionales desde una perspectiva de aprendizajes situados en el ámbito micro-empresarial peruano. *Cuadernos de Administración*, 32(58). doi:10.11144/Javeriana.cao32-58.dfpo
- Vilarinho, G. (2020). A segurança e o outro no tempos de coronavirus. *Revista Estudos Libertários (REL)*, UFRJ, 2(4 Ed. Especial N° 2), 1-10.

- Walkerdine, V. (2001). Editorial. *Critical Psychology. The International Journal of Critical Psychology*, 1(1), 9-27.
- Walkerdine, V. (2005). Freedom, psychology and the neoliberal subject. *Soundings*, 25, 7-61.
- Ward, S. C. (2002). *Modernizing the Mind. Psychological Knowledge and the Remaking of Society*. Westport: Praeger.
- Wolsko, M., & Ros, C. (2019). *El Trabajo entre el Placer y el Sufrimiento. Aportes desde la Psicodinamia del Trabajo*. Lanus: Ediciones de la UNLa. Fonte: <https://docplayer.es/152357034-El-trabajo-entre-el-placer-y-el-sufrimiento-aportes-desde-la-psicodinamica-del-trabajo-miriam-wlosko-y-cecilia-ros-coordinadoras-compileras.html>

Fecha de recepción: 17 de junio de 2020

Fecha de aceptación: 25 de junio de 2021