

**PSICOLOGÍA Y TRABAJO.
UNA RELACION POSIBLE¹.**

Graciela Filippi²
Beatriz Farah³

Resumen

La perspectiva de la Psicología del Trabajo, como ciencia aplicada de carácter social, centra el eje en la dimensión humana del trabajo y en los procesos simbólico-emocionales generados en la intersección entre el trabajador y su entorno. El valioso aporte en el abordaje de la problemática del trabajo en su relación con la subjetividad que desde una perspectiva psicosocial, brinda la Psicología el trabajo, la necesaria actualización conceptual así como el resultado de numerosas investigaciones desarrolladas en dicho campo, fundamentan sólidamente la dimensión humana del trabajo y materializan la relación entre psicología y trabajo como ineludiblemente posible.

Palabras Clave: *Psicología, trabajo, salud, organización*

Abstract

The perspective of Work Psychology, as an applied social science, focuses on the human dimension of work and on the symbolic-emotional processes generated at the intersection between the worker and the working environment. The valuable contribution of approaching the difficulties at work in its relation to the subjectivity that from a psychosocial perspective, Work Psychology provides, the necessary conceptual update as well as the result of numerous investigations developed in this field, solidly justify the human dimension of work and materialize the relationship between psychology and work as inevitably possible.

Key words: *Psychology, work, health, organization*

¹ Basado en la obra “*Psicología y Trabajo. Una relación posible*” (Tomo II). Filippi, G., Ferrari, L. & Sicardi, E. (Comps.) Ed. Eudeba. Bs.As. Argentina ISBN: 9789502346991. Presentadora: Lic. Beatriz Farah en el VIII Congreso Internacional de investigación y práctica profesional en Psicología. XXIII Jornadas de investigación. XII Encuentro de investigadores en Psicología del Mercosur. Buenos Aires, 2016.

² Lic. en Psicología. Doctora en Administración (UBA) Prof. Titular de Psicología del trabajo. Facultad de Psicología UBA. Directora de la Esp. en Psicología Organizacional y del Trabajo UBA-UCCuyo. Investigadora especialista en temas de Acoso Laboral. Presidente de ya que uno de los sitios donde se articula esta necesidad es el lugar de trabajo la Asociación de Psicólogos Laborales de Argentina- APSILA- Directora de la Consultora Innovación Estratégica en Recursos Humanos. Bs. As. Argentina 2016

³ Licenciada en Psicología Universidad Católica de Cuyo. Prof. Titular de Psicología Laboral -Facultad de Filosofía -UCCuyo, Directora del programa de investigación en Psicología “El hombre y su entorno Laboral. Aspectos Psicosociales. Coordinadora de la Esp. en Psicología Organizacional y del Trabajo UCCuyo. Directora Editorial UCCuyo. Secretaria Académica de la Facultad Filosofía (2009/15) Coordinadora de la Lic. en Recursos Humanos (2011/15) Secretaria de Extensión y Relaciones Institucionales Universidad Católica de Cuyo (2015/19)

PSICOLOGÍA Y TRABAJO.
UNA RELACION POSIBLE

Graciela Filippi⁴
Beatriz Farah⁵

La temática del sujeto en su ámbito de trabajo y la concepción del trabajo como construcción histórico-cultural, requieren el abordaje de distintos aspectos de los procesos psicosociales que se producen en el campo de intersección entre el trabajador y su entorno.

Los factores psicosociales que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos, complejos y de diferente naturaleza. Comprenden las interacciones entre aspectos del medio físico y ciertos aspectos de la organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la organización. Representan además, el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, sus necesidades, su cultura y su historia personal, todo lo cual influye sobre la salud, rendimiento y motivación del sujeto (Farah, 2008).

La pregunta por el sentido del trabajo, que comenzó a ocupar un lugar relevante como objeto de reflexión a partir de las transformaciones generadas por el capitalismo industrial (Gelaf, 2010), adquiere una fuerza renovada en la sociedad post industrial, a partir de las nuevas formas de organización de la producción y de los cambios generados en las relaciones laborales.

El valioso aporte en el abordaje de la problemática del trabajo en su relación con la subjetividad que desde una perspectiva psicosocial, brinda la Psicología el trabajo, la necesaria actualización conceptual así como el resultado de numerosas investigaciones desarrolladas en dicho campo, fundamentan sólidamente la dimensión humana del trabajo y materializan la relación entre psicología y trabajo como ineludiblemente posible. Resaltan además, el carácter

⁴ Lic. en Psicología. Doctora en Administración (UBA) Prof. Titular de Psicología del trabajo. Facultad de Psicología UBA. Directora de la Esp. en Psicología Organizacional y del Trabajo UBA-UCCuyo. Investigadora especialista en temas de Acoso Laboral. Presidente de ya que uno de los sitios donde se articula esta necesidad es el lugar de trabajo la Asociación de Psicólogos Laborales de Argentina- APSILA- Directora de la Consultora Innovación Estratégica en Recursos Humanos. Bs. As. Argentina 2016

⁵ Licenciada en Psicología Universidad Católica de Cuyo. Prof. Titular de Psicología Laboral -Facultad de Filosofía -UCCuyo, Directora del programa de investigación en Psicología "El hombre y su entorno Laboral. Aspectos Psicosociales. Coordinadora de la Esp. en Psicología Organizacional y del Trabajo UCCuyo. Directora Editorial UCCuyo. Secretaria Académica de a Facultad Filosofía (2009/15) Coordinadora de la Lic. en Recursos Humanos (2011/15) Secretaria de Extensión y Relaciones Institucionales Universidad Católica de Cuyo (2015/19)

eminentemente social que posee el trabajo como constructo transformador de la realidad en la que vivimos, ya que las personas tenemos la necesidad de vivir en forma creativa, de transitar por el mundo de un modo significativo y trascendente y uno de los sitios donde se articula esta necesidad es el ámbito laboral.

El trabajo no constituye una invariante de la naturaleza humana; es más bien una “construcción cultural”. Acontece en la dialéctica intrínseca y permanente de todo un proceso histórico-cultural acompañando el devenir transformacional histórico que impacta en el contenido semántico del concepto mismo de trabajo. Es en ese espacio subjetivo, donde se genera la dialéctica entre el mundo interno y el contexto mediato e inmediato que rodea al trabajador y en donde se configuran e implican sus posibilidades y límites de desarrollo (Filippi, Ferrari & Sicardi, 2016). Lo que le sucede al sujeto en su ámbito laboral, tiene en su vida una entidad propia y bien discriminada, lo cual le da un sesgo particular que además impacta en el resto de su vida personal (Filippi, 2008).

Las personas dedican actualmente más de un tercio del día al trabajo, una necesidad inaplazable por cuanto de él se obtienen los recursos necesarios para el propio sustento y del grupo de convivencia. No obstante, el trabajo puede ser fuente de otras satisfacciones que, si se dan, conducen a la realización personal, y si se frustran, pueden desatar o agravar desequilibrios psicológicos y conflictos en los vínculos laborales y sociales (Farah, 2007).

El escenario laboral del siglo XXI, exige por tanto repensar responsablemente la relación individuo – trabajo, ya que el trabajo humano como constructo complejo y multidimensional, necesita ser replanteado constantemente. Las nuevas subjetividades en este campo nos interpelan continuamente y las representaciones mentales individuales y los imaginarios colectivos vinculados al mismo, van mutando aceleradamente.

Por otro lado, las necesidades de supervivencia, productividad y competitividad de las organizaciones, están cada vez más condicionadas por los niveles de compromiso y capacidad contributiva, tanto individual como grupal, de quienes trabajan en ellas. La relación entre ética y trabajo se plantea como nunca antes en la historia. La responsabilidad social de las empresas y la sustentabilidad de los negocios han llegado a para quedarse. Y en este contexto, la ética y la humanidad de las empresas se encuentran en el centro del debate.

Las características de la empresa actual y su mundo social, sus procesos y dinámicas, la organización misma del trabajo, las relaciones formales e informales, sus sistemas de autoridad, su estructura y niveles de comunicación, no son indiferentes y definitivamente

impactan en la salud mental de los trabajadores. Las nuevas formas de organización de la producción y los cambios generados en las relaciones laborales, han revolucionado las formas de trabajo tradicional y el impacto se advierte en la calidad de vida de las personas (Farah, 2015).

En términos organizacionales, existe una dinámica que requiere permanentes ajustes, ya que también las organizaciones están sometidas a grandes adaptaciones en lapsos acotados de tiempo. En la ‘era de la creatividad’, marcada por el auge de la tecnología, del conocimiento y la necesidad de reinventarse para crecer, lo que las organizaciones más demandan de sus integrantes es la realización de tareas creativas, de diseño, de innovación (Gelaf, 2016). Las organizaciones requieren todo el tiempo reaprenderse y, por tanto, también sus trabajadores. Lejos de escindir la subjetividad del trabajador, lo que se busca es que ésta forme parte de la organización como elemento constitutivo de la misma. Es por ello que se resaltan como nunca antes las competencias emocionales, cognitivas y comportamentales de los trabajadores (Levy Leboyer, 2000) como rasgos que contribuyen a la autonomía organizacional en su dependencia con el entorno. Si antaño la racionalidad con un horizonte predefinido y el apego a los procedimientos preautados constituían el ideal del funcionamiento organizacional (burocrático), ahora se trata de la apertura a la innovación y la incertidumbre.

El ‘nuevo’ sujeto laboral (Filippi, 2010) es entonces, aquel capaz de responder y hasta anticiparse a lo que este nuevo paradigma organizacional convoca de él: su iniciativa, su autonomía, su integración, su papel activo en la toma de decisiones. Lo que se pone en juego es su capacidad adaptativa y sus múltiples inteligencias (Gardner, 1995) para potenciar el uso de su pensamiento lateral sin dejar de equilibrarlo con su pensamiento vertical.

De este modo, la creatividad no debería caer en un circuito por el cual se busque innovar por innovar, o cambiar por cambiar, sino que tendría que procurar conservar aquellas acciones e ideas que han probado ser óptimas y, al mismo tiempo, complementarlas con acciones e ideas novedosas que las trasciendan y superen por su generatividad (Gelaf, G. en Filippi, Ferrari & Sicardi, 2016).

Son estos valores culturales y capacidades subjetivas las que permiten concebir a la organización y sus miembros como un sistema abierto, dinámico, vivo y complejo (Morín, 1994), en el que sus conocimientos y potencial de nuevos aprendizajes dejen de reducirse a la condición de “recursos” y puedan así ser entendidos como verdadero “capital humano” (Farah, 2016), como “actores estratégicos” (Gelaf, 2010) para el crecimiento armónico de ambos.

En un contexto altamente turbulento, inestable y en continuo cambio, la organización debe otorgar prioridad al pensamiento estratégico para crear una cultura organizacional válida y enfrentar así, los desafíos del presente y del futuro. No sólo deben aprovecharse las oportunidades, sino que es necesario crearlas, y la creatividad es una acción continua de búsqueda e innovación en todos los niveles. (Gelaf, 2003). En el nivel del individuo y de los grupos, la creatividad supone que las personas se confronten con sus propias percepciones, las evalúen, conserven aquellas que optimizan sus acciones y, cuando sea necesario, las modifiquen para dar lugar a interpretaciones más generativas (Krynski, 2006) en relación con el contexto y los procesos de cambio.

Esto equivale a decir que ningún proceso creativo es estrictamente individual sino que está entramado en el conjunto de distinciones y actos lingüísticos (Krynski, 2006 en: Echeverría, 2001) propios del colectivo en que se enmarcan y de sus procesos de validación social. En este contexto, se hace indispensable el uso del pensamiento complejo, puesto que el cambio, las modificaciones en el entorno en el que la organización se desarrolla ya no dan cuenta de un programa externo sino que son intrínsecos a la misma.

En otras palabras, el cambio ha devenido expresión integral del funcionamiento de una organización (Gelaf, 2016), por lo que la definición de hacia dónde se desea ir organizacionalmente y cómo conseguirlo requieren cada vez más de estrategias complejas, siempre evaluables, generadoras de sinergia en la interdependencia de las subunidades que conforman el sistema organizacional y su interconexión con el medio.

Cuando la globalización alcanzó un punto sin retorno, nos encontramos con uno de sus efectos imprevistos: cada uno de nosotros depende del otro más que nunca y sólo podemos elegir entre garantizarnos mutuamente nuestra seguridad compartida (Bauman, 2007). El interés por uno mismo y los principios éticos de cuidado y respeto mutuo que todos tenemos apuntan en la misma dirección y exigen la misma estrategia: potenciarse en la dinámica enriquecedora del equipo trabajo y del trabajo en equipo en el encuentro interpersonal y multidisciplinar.

Desde esta perspectiva, la Psicología del Trabajo centra el eje en la dimensión humana del trabajo y en los procesos simbólico-emocionales generados en la intersección entre el trabajador y su entorno. Pero por ser insoslayable, no excluye la atención a la necesidad de interrelacionar los campos disciplinares, que de hecho son ya muy extensos y complejos, así como los diferentes sectores vinculados a la salud positiva, como derecho humano personalísimo, objeto de la dinámica organizacional y base de las políticas públicas, a fin de

impulsar desde una visión sistémica y multidimensional de la organización, intervenciones eficaces que aporten sustantivamente desde la prevención, protección y promoción al desarrollo de entornos organizativos más humanos y saludables.

Bibliografía

- Bauman, Z. (2005). *Identidad*. Buenos Aires: Losada.
- Dejours, C. (1998). *El Factor Humano*. Buenos Aires: Editorial Lumen.
- Farah, B. (2007). *Atención Primaria de Salud y Seguridad Laboral. Mobbing Acoso Psicológico Laboral*. IV Semana de Salud y Seguridad en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Presidencia de la Nación. Buenos Aires, (C/Publicación electrónica)
- Farah, B. (2015). *Impacto de los nuevos modelos de trabajo en la salud mental de los trabajador* En *Encrucijadas entre conocimiento y cultura*. Editorial Universitaria UCCuyo. San Juan, 2015. ISBN 978-950-559-316-3
- Farah, B. (2007). *Atención Primaria en Salud y Seguridad Laboral: Del Estrés Laboral al Acoso Moral*. Revista Cuadernos; AÑO XXX Nº 40 / 2007. Fondo Editorial de la Universidad Católica de Cuyo. San Juan, Argentina.
- Farah, B. (2008). *Prevención de Riesgos Laborales de origen Psicosocial. Mobbing: Acoso Psicológico Laboral*. IV SEMANA ARGENTINA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Presidencia de la Nación. 2008
- Filippi, G. (1998). *El aporte de la Psicología del Trabajo a los procesos de mejora organizacional*. Buenos Aires: Editorial Eudeba.
- Filippi, G. (2008). *El significado y el valor del trabajo en grupos sociolaborales de Argentina en los albores del S. XXI*. Tesis doctoral. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.
- Filippi, G. & Zubieta, E. (Eds.) (2010). *Psicología y trabajo, una relación posible*. Buenos Aires: Eudeba.
- Filippi, G., Ferrari, L. & Sicardi, E. (Comps.) (2016). *Psicología y trabajo, una relación posible*. Tomo II. Buenos Aires: Eudeba.
- Gardner, H. (1995). *Inteligencias Múltiples, la teoría en la práctica*. Buenos Aires: Paidós.
- Gelaf, G. (2010). El tratamiento de la gestión del conocimiento. En Filippi G. & Zubieta E. (Eds.) *Psicología y trabajo: una relación posible*. Buenos Aires: Eudeba.
- Levy Leboyer, C. (2000). Qué son las competencias. En Levy Leboyer, C. *Gestión de las competencias*. Barcelona: Gestión.
- Morín, E. (1994). La noción de sujeto. En Fried Schnitman, D. *Nuevos paradigmas, cultura y subjetividad*. Barcelona: Paidós.
- Krynski, M. (2006). *Ver para crear*. Buenos Aires: Grafos XXI.