



Psicología en contextos de **COVID-19**, desafíos poscuarentena en Colombia

Nelson Molina Valencia

Editor académico

Asociación Colombiana de Facultades de Psicología. Ascofapsi

Junta Directiva

Diego Restrepo Ochoa - Presidente, Universidad CES

Diana Agudelo Vélez - Vicepresidenta, Universidad de los Andes

Lina Hernández Cortés, Universidad de Ibagué

Pablo Giovanni Guerrero - Tesorero, Universidad Santo Tomás

Olga Hoyos de los Ríos - Vocal, Universidad del Norte

Diego Sánchez - Presidente Saliente, Fundación Universitaria Konrad Lorenz

Prohibida la reproducción total o parcial, por cualquier medio o método sin autorización escrita de Ascofapsi.

ISBN: 978-958-52808-0-9

Coordinación Editorial: ASCOFAPSI. Astrid Triana Cifuentes

Corrección de Estilo: Ana Lucía Arbaiza Bayona

Diseño Gráfico: Precolombi EU, David Reyes

Psicología organizacional y del trabajo en momentos y épocas de imprevisión real y de no preparación Reflexiones desde la pandemia del coronavirus en Colombia

Erico Rentería-Pérez¹

Fátima Díaz-Bambula²

2020: el contexto actual y el multicampo de la psicología organizacional y del trabajo

Desde inicios del siglo XX³, la denominada psicología organizacional y del trabajo (POT) como multicampo (Malvezzi, 2016a, 2016b) disciplinar y profesional diverso en su historia, geografía, problemática y modelo conceptual, ha acompañado las demandas, problemáticas, intereses y necesidades sociales de las organizaciones y los grupos sociales específicos, al tiempo que ha producido instrumentos y referentes conceptuales para dar cuenta de cada asunto.

¹ Universidad del Valle y Universidad Federal de Bahía (Brasil).

² Universidad del Valle.

³ Los autores aclaran que no se trata de hacer *presentismo*, sino de reconocer que las aplicaciones atribuidas al campo con el o los nombre(s) actuales se ubican desde la época referida.

Esta dinámica permitió la emergencia de diversas posturas aplicadas, tal como las propuestas en el texto clásico *Psicología y eficiencia industrial* de Münsterberg (1913/2011), publicado inicialmente en alemán y luego adaptado al inglés por el propio autor. Desde sus inicios, esta área se planteó como la incorporación de la psicología a la eficiencia industrial y a la productividad de lo que actualmente se denomina organizaciones. Posteriormente han emergido otro tipo de posturas y enfoques que hacen parte de los repertorios actuales de las POTs del siglo XXI (Rentería, 2019; Rentería y Malvezzi, 2018), entre las que se encuentran diversas formas de taylorismo digitalizado (Toro, comunicación personal, 2020). En cualquier caso, una de las críticas de fondo consiste en si se trata de posturas reactivas o proactivas, en función de la época. Actualmente (inicio de la tercera década del siglo XXI), la pandemia por coronavirus y las diversas formas de aislamiento físico o social, han puesto en evidencia la falta de previsión o preparación de un mundo como el de las organizaciones y relaciones de trabajo. Algunos hitos tipo guerra, así como cambios estructurales del orden de lo económico-productivo y lo organizacional, social y personal, evidencian el problema de preparación y las paradojas de los discursos sobre la flexibilidad, la gestión de lo imprevisto, del cambio, etc., las cuales son comunes en las jergas del campo de la POT y del mundo de las relaciones del trabajo. Esto es especialmente relevante cuando lo que está en juego es la propia humanidad.

En este contexto, el teletrabajo, el trabajo en casa y la virtualidad se convierten en rutas explicativas para legitimar los cambios radicales e “intempestivos” que estamos asumiendo como mandatos estatales. Para estos cambios no estaba preparada ni la clase que vive del trabajo (Antunes, 2000, 2001, 2008) ni los empleadores o contratadores. Así mismo, la invasión total de la esfera privada, último espacio de control social de los “amos no visibles” (Bauman, 2005a, 2005b), y espacio privilegiado para el mundo del trabajo, no es necesariamente igual para todos, lo cual genera preguntas sobre los trabajos posibles, quiénes tienen acceso a los circuitos de producción y consumo, y al trabajo mismo, y si la vida es primero y después los ingresos. Todos estos son elementos de bio y geopolítica (Rose, 2007), que, aunque no son nuevos, no pueden ser negados en el mundo de las organizaciones y las relaciones de trabajo, el campo disciplinar y aplicado de la POT.

A esto se suman las pautas sociales para el control de la pandemia, tales como el aislamiento físico o social, la medicalización de la vida, la espera de respuestas de los sistemas farmacéuticos, las relaciones mediadas tecnológicamente, y la evitación del encuentro entre personas y de las aglomeraciones. Esto último tiene implicaciones sobre la participación en la protesta social y su potencial eliminación, así como en la defensa colectiva de los derechos, la radicalización de la individualización, etc.

Lo anterior obliga a mantener preguntas y a reflexionar en torno a ¿qué es un problema para quién?, ¿cuáles problemas son prioritarios? y ¿quién decide por quién? Esto debe darse no solo en función de los modelos de explicación de las relaciones de trabajo, sino en aquellos contextos sociales donde repentinamente una parte importante de la población mundial deja de trabajar por mandato biopolítico, sin tener injerencia sobre la decisión o el control de los motivos (Enriquez, 2000a, 2000b). En ese contexto, la transversalidad de los problemas, las teorías, los grupos poblacionales, los contextos de trabajo, las economías y las formas de trabajar, apuntan a cuestiones que deben ser consideradas de manera urgente por la POT, sobre las que se disertará en los dos siguientes apartes.

El multicampo de la POT: organizaciones y relaciones de trabajo en la actualidad

En medio de las tendencias y las narrativas sobre la flexibilización de las relaciones y las condiciones (Sennett, 2004) de las personas que trabajan, así como de las condiciones de fragmentación, pauperización, deslaboralización (Antunes, 2001, 2008; Rentería, 2019; Rentería y Malvezzi, 2018) y “pseudo-estabilidades”, se deriva la incertidumbre y la fragmentación de los vínculos (Bauman, 2005b) y los compromisos sociales o laborales. En muchos casos esto depende de las formas de contratación (Rentería, 2019; Rentería y Malvezzi, 2018). A esto se suma otro recurso discursivo y tecnológico que se apoya en cuestiones como la virtualización, el teletrabajo (Cifuentes-Leiton, 2016; Cifuentes-Leiton y Londoño-Cardozo, 2020), la autonomía controlada (Enriquez, 2000a), la

intensificación (Antunes. 2008; Rentería, 2019; Rentería y Malvezzi, 2018) y la dualidad del mundo del trabajo (Bridges, 1997).

Todo esto llama la atención y abre preguntas sobre las formas de trabajo en el contexto actual, en el cual, además de las características presentadas, se suma un hecho histórico: el de una pandemia para la que no estamos preparados, a pesar de las promesas y los desarrollos científicos. Esto implica que no se ha podido cumplir con la promesa de la modernidad de la buena vida para todos (Adorno y Horkheimer, 1994), máxime cuando las condiciones del trabajo cambiaron abruptamente gracias a decisiones del tipo primero la vida, y luego los ingresos y la calidad de la misma.

Sobre las modalidades de trabajo y las formas de trabajar

La POT clásica o tradicional tiene como referente principal el empleo en organizaciones estables, donde se incluye la mayor parte de sus teorías, instrumentales y modelos explicativos. En la actualidad, la reinstitucionalización del mundo del trabajo (Castel, 2009) obliga a la reflexión de las interfaces y las condiciones que coexisten en el mundo de las organizaciones y las relaciones de trabajo (Rentería, 2019; Rentería y Malvezzi, 2018). Esto incluye las formas de contratación, las economías en que se trabaja, las formas de interacción, la presencialidad, las características, los requerimientos y las formas de actuación de las personas que trabajan. Claramente esto tiene implicaciones y efectos en la calidad de vida y el bienestar de las personas como singularidades, grupos sociales y poblaciones.

En este orden de ideas, la tendencia de reinstitucionalización del mundo del trabajo a partir de la cuarta revolución industrial, es representada por un modelo económico de tipo financiero (Boltansky y Chiapello, 2002). Esta tendencia ha sido recientemente transformada en una digital (Orejuela, 2020), donde se pasa a tener “nuevas” formas de trabajar, o a actualizar las ya existentes, ante y en medio de la situación crítica generada por el COVID-19.

En este contexto, el multiempleo, las multiorganizaciones (Giraldo, 2012), los trabajadores multitarea y la multipresencialidad (física o virtual) pasa a hacer parte de formas cotidianas poco comunes para muchos, pese a que la tecnología está disponible. Así mismo, las demandas de atención a cuestiones de

trabajo en espacios antes íntimos (i.e., la casa), en simultánea con el desarrollo de otras actividades (e.g., el acompañamiento y la convivencia obligatoria con hijos, familia, amigos, etc.), han intensificado la dualidad del trabajo. Igualmente, categorías como la doble jornada pasaron a ser no solamente un asunto de género, sino de quienes se ven obligados a trabajar así. Sin embargo, cabe preguntarse: ¿Qué sucede con todas aquellas personas cuyo tipo de actividad o condición no les permite trabajar de esta forma “ideal”? Aquí cabe hacer una reflexión, ya no solo desde la psicología organizacional clásica (Malvezzi, 2016a, Rentería 2019; Rentería y Malvezzi, 2018), sino desde un ala del multicampo más conocida como psicología del trabajo o psicología social del trabajo. Este multicampo parte del hecho social del trabajo como uno de los fundamentos ontológicos de la singularidad y la organización social, y como una actividad transformadora del orden económico-productivo.

Como en otras épocas donde se han presentado cambios radicales en los modelos sociales, económicos y las formas de producción, la presente situación constituye un hito histórico, ya que está ocurriendo una reconfiguración bio y geopolítica. Esta transformación está sustentada en decisiones jurídicas sobre quiénes pueden o no trabajar, y de qué forma lo deben hacer, así como sobre los modelos de persona que trabaja, de manera que se desconocen las particularidades y los contextos concretos de actuación. Dentro de estos contextos se encuentran las economías formal, informal e ilegal, en las cuales se desarrolla el mundo de diversas organizaciones y relaciones de trabajo (Rentería, 2019; Rentería y Malvezzi, 2018).

A partir de lo anterior se reconfiguran los grupos y las taxonomías de poblaciones económicamente productivas que trabajan (o no), así como las explicaciones sobre por qué lo hacen (o no). Esto ocurre pese a que el “paro involuntario” anunciado por Blanch (1990) en realidad es cíclico, reiterativo y conlleva en cada crisis formas y condiciones de reinstitucionalización jurídicas y cotidianas de trabajo. Más que una reflexión sobre los repertorios, los objetos y los intereses de la POT tradicional en función del empleo tradicional como condición para su validez, lo anterior llama la atención por las formas de inclusión, visibilización, reconocimiento y hasta rechazo social que conlleva el estar activos en el mundo del trabajo. Las nuevas formas tienen implicaciones en la calidad de vida, en las condiciones sociales, familiares, etc., así como en

la aparición de paradojas tipo “microxenofobias” y “heroísmos” por familias de ocupaciones, que se han venido consolidando desde la declaratoria de la pandemia y han sido adoptadas a través de acciones y decisiones por parte de los gobiernos mundiales. El hecho es que la dualidad del trabajo (Bridges, 1997) genera que aquellos que están activos, pueden realizar sus trabajos y continúan recibiendo ingresos, tienen cada vez más carga de trabajo, la cual se acompaña de actividades en otras esferas. Por su parte, quienes están fuera de estas condiciones se encuentran cada vez más lejos de ello, y por consiguiente están a merced de los sistemas de solidaridad o caridad. Esto no ocurre por decisión propia o por un deseo de ser improductivos, sino por haber sido declarados dentro de los grupos que no pueden trabajar. A partir de ello se configuran sistemas de desocupación o desempleo, aunque estos no se denominen oficialmente de esta forma. De esta manera, el multicampo de la POT debe observar y participar con respuestas a las situaciones mencionadas y a muchas otras por venir, siempre y cuando se quiera mantener el referente disciplinar y profesional. Parafraseando uno de los apartados del libro *Trabajo, consumismo y nuevos pobres* de Bauman (2000): “trabaje o muera”. La pregunta interesante es, ¿en qué condiciones?

Sobre las “nuevas” taxonomías y los recursos metafóricos

A lo largo de la historia de la humanidad se han establecido dos recursos claves de la ciencia y la construcción de realidades, la realización de taxonomías sobre los fenómenos y los hechos sociales cotidianos o excepcionales. Para ello, apelar a las metáforas es uno de los pilares claves. La actual “revolución industrial” está orientada por la economía de datos (Orejuela, 2020) y se encuentra soportada en los recursos tecnológicos de la informática y las telecomunicaciones (Castells, 2004), los cuales están articulados en la popularmente llamada web (WWW: World Wide Web). Así mismo, los datos y las imágenes como información administrable por y sobre las personas, visibilizan más, y casi con carácter de inmediatez, a los grupos con y sin derechos en el mundo del trabajo. Existe un conjunto de elementos que pasan a ser cualificados, re-cualificados o re-significados, en función de otros recursos conceptuales o metafóricos (e.g., valores, compromiso, cuidado mutuo, lealtad, moral, etc.).

Estos elementos son los ingresos, el salario, el trabajo, el empleo, la ocupación, la calidad de vida, la supervivencia, la pobreza, la informalidad económica o profesional, el emprendimiento, el empleador, los ahorros, la capacidad de crédito o financiación, así como los actores o agentes sociales, las élites ocultas y difusas (Bauman, 2005; Guedes-Gondim, 2018), los héroes, los sujetos obligados, los trabajadores y la pobreza oculta, entre otros. Es importante resaltar que este último elemento es una categoría que viene ganando fuerza en Colombia, la cual se usa para designar personas que viven en estratos socioeconómicos medios o altos, sobre los que se presupone que no tienen dificultades económicas, pero que están en condiciones similares o peores que aquellas de estratos más bajos de la taxonomía nacional. Para que este proceso de resignificación ocurra, los sistemas de administración de íconos visuales o textuales, como las redes sociales, deben dar lugar a la creación inmediata de verdades que confunden y hacen difusos los fenómenos (Bauman, 2005a). A partir de ello, se generan repertorios cada vez más frágiles, y se hace que los datos brutos y las imágenes sean un recurso democrático de fácil asimilación, apropiación o ilustración, en el sentido frankfurtiano de Adorno y Horkheimer (1994). Por otro lado, también pueden ser elementos de alienación o de no reflexividad (Malvezzi, 1999). Un ejemplo de ello es el incremento de juicios y verdades generados por la categoría *fake news*.

De la misma manera, la POT asume este tipo de condiciones y bajo el pretexto de uso de las tecnologías y del taylorismo digitalizado, pasa a hacer uso de recursos (o a proponer su uso) como las pruebas por internet, las encuestas de satisfacción, el trabajo en casa, el teletrabajo, situaciones en las cuales debemos suponer que “el otro existe”. Como se mencionó anteriormente, esto da lugar a preguntas derivadas de las formas de contratación, presencialidad, interacción, etc., que permiten indicar quién trabaja por quién en los casos de las mediaciones tecnológicas y a pesar de que las condiciones contractuales no cambien para todos. Aquí, la revisión de los repertorios de comprensión, explicación, intervención (Rentería, 2019, 2004) y su validez, deben ser puestos en discusión, ya que las condiciones sociales, geográficas e históricas claramente nos ponen al frente de otra “revolución” con mandatos diferentes (Borges et al., 2018).

A Manera de Conclusiones

Más que una discusión sobre los aspectos técnicos y los procesos de recursos humanos en las organizaciones, típicos de la POT, la propuesta de este capítulo se basa en la visibilización y la reflexión en torno a los aspectos de orden contextual, así como de las relaciones y las personas concretas que trabajan en interfaces de formas, economías, presencialidades y repertorios propios o propuestos mediáticamente. En ese sentido, acogiendo la línea editorial del libro, a continuación se presentan algunas ideas a manera de conclusiones, las cuales no pretenden ser futuristas.

En primer lugar, el paso del capitalismo financiero (Boltansky y Chiapello, 2002) al capitalismo de datos (i.e., *big*, *micro* y *nano*), representado en la revolución 4.0 (Alcover, 2019; Orejuela, 2020), afecta los niveles macrosocial e íntimo de la sociedad. Así mismo, el papel de la ciencia como creadora, mantenedora o modificadora de verdades, sigue siendo relevante como narrativa de autoridad, y en este caso la POT no es, o no debe ser, ajena al mundo de las organizaciones y las relaciones y formas de trabajo, más allá del empleo como estándar unificador, y sin que necesariamente se abogue por su desaparición como forma de trabajo protegida. En este sentido, muchas de las afirmaciones sobre el mantenimiento de los empleos deben evitar caer en explicaciones y dinámicas como las que Alvesson y Spicer (2012) denominan estupidez funcional o funcionalidad estúpida. De acuerdo con los autores, esta categoría está apoyada en diversas formas de taylorismo digitalizado y dan cuenta de indicadores que no necesariamente corresponden con realidades cotidianas.

En segundo lugar, el papel de la creación de íconos e imágenes (Mead, 1993), los cuales acompañan discursos legitimadores que llaman la atención sobre el deber y la entrega sin compromiso o reciprocidad de todos, sin simetría en las relaciones dialécticas y complejas, pasa a ser uno de los principales puntos a discutir en condiciones en las cuales la posibilidad de voz e injerencia es cada vez menor, pero los requerimientos sociales de producción y productividad se mantienen o, para algunos grupos sociales, se incrementan.

Una de las razones por las cuales los psicólogos fueron adheridos al mundo del trabajo y de las organizaciones consiste en que la salud mental de los

trabajadores se enmarca en este contexto (Malvezzi, 2016a; Prilleltensky, 1994). Por ello, esta situación vuelve a estar en la agenda actual como una preocupación manifiesta para la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud.

Por otro lado, la crisis social y económica es exacerbada por la pandemia del coronavirus, lo cual ocurre gracias a que las medidas de aislamiento social y/o físico han paralizado en muchos sectores las actividades económico-productivas. Así mismo, esto ha evitado que muchas personas ejerzan su trabajo, marginándolas hacia el desempleo. En otros casos la situación es ambigua, dado que en nuestro país hay contratos que se han pausado hasta que la crisis cese. Al respecto, surge la duda de si es posible hundir el botón de pausa y si las vidas se están administrando a través de alguna especie de control remoto. En otros casos, quienes mantienen la posibilidad de trabajar se encuentran inmersos en la intensificación y la aceleración, es decir, en la gasificación de las condiciones de trabajo (Díaz, 2017). Como ha ocurrido con cada crisis, en este momento se agudiza la tiranía del tiempo (Le Breton, 2018), la cual se configura entre lo “justo a tiempo” de un taylorismo digitalizado (Toro, 2020) y el “yo sí puedo” de la autoexplotación (Han, 2012). En este escenario, aparentemente por un acto voluntario, cada uno administra su propio esfuerzo y es impulsado por la lucha de no caer en el grupo de los desocupados o desempleados.

Adicionalmente, el uso de la tecnología y la actual situación han acelerado los procesos de la llamada cuarta revolución industrial. Es así como el celular se ha convertido en un dispositivo esencial para la realización de múltiples tareas de manera flexible. Además, el portátil ha permitido la conexión constante, independiente del lugar y el momento, al tiempo que ha facilitado la atemporalidad de la jornada.

A esto debemos agregar el “quédate en casa”, es decir, todos debemos permanecer en casa de manera permanente y casi indefinida, lo que genera ya no solo una doble jornada sino una hibridez de la jornada, que incluye el cuidado de niños y enfermos, la convivencia permanente, la soledad, las labores de casa y el trabajo remoto o teletrabajo. Una de las dificultades de esta circunstancia es la falta de pausa, las transiciones entre una acción y otra, lo que pone un solo ritmo y movimiento a la vida en general. El sonido ya no es

el de las campañas de la iglesia para el Ángelus que marcaba los momentos de la jornada, ahora es el timbre de los dispositivos que hacen alcanzable al trabajador, disponible en cualquier momento y lugar. Le Breton (2018) señala que “El móvil induce una permanencia del trabajo y de la obsesión por oírlo sonar en cualquier momento” (p. 56).

Esta situación generada por el coronavirus como contexto y texto (Schvarstein, comunicación personal, 2020), ha configurado la justificación perfecta para el incremento de la productividad, la eficiencia, la rentabilidad y el control. Sin embargo, esto genera el efecto bumerang, ya que empuja a los trabajadores al agobio, el agotamiento y el *burnout*. A esto se suman las lógicas gubernamentales y empresariales que desmontan paulatinamente las medidas de proyección social y los beneficios logrados por los trabajadores.

De acuerdo con Lefkowitz (2008), para prosperar la POT debe expandir los valores de la psicología organizacional, de manera que pueda alcanzar y acompañar la calidad de sus éticas. Este llamado es similar al que hizo Prilleltensky (1994) sobre el impacto real de la POT sobre millones de personas en el mundo, el cual ocurre a través de las prácticas de recursos humanos, o mejor, sobre los discursos que legitiman las prácticas sobre las personas en las relaciones de trabajo, independientemente de la modalidad.

Lo anterior muestra que varias cuestiones continúan abiertas y sin respuestas por parte de la POT, tanto a nivel profesional como disciplinar. Sin embargo, todas estas están siendo incluidas en sus compromisos y su agenda.

Referencias

- Adorno, T., & Horkheimer, M. (1994). *Dialéctica do esclarecimento*. Zahar.
- Alcover, C. M. (2019). *Edad, trabajo y alternativas al retiro en la sociedad 4.0*. Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Alvesson, M., & Spicer, A. (2012). A stupidity-based theory of organizations. *Journal of Management Studies*, 49(7), 1194-1220. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2012.01072.x>
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 6(25), 83-97.

- Antunes, R. (2001). *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. Boitempo Editora.
- Antunes, R. (2008). *¿Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Cortez Editora.
- Archer, M. (2001). *Being human: The problem of agency*. Cambridge University Press.
- Arendt, H. (2002). *A condição humana*. Forense Universitária.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo consumismo y nuevos pobres*. Gedisa.
- Bauman, Z. (2005a). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2005b). *Amor líquido: acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*. Fondo de Cultura Económica.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. PPU Inem Barcelona.
- Boltansky, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Ediciones Akal.
- Borges, J., Renteria, E., & Toro, J. P. (2018). Organizational/work psychology in Latin America. En R. Ardila (Ed.), *Psychology in Latin America. Current status, challenges and perspectives* (pp. 105-158). Springer.
- Bridges, W. (1997). *Cómo crear nuevas oportunidades de trabajo*. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Castel, R. (2009). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós.
- Castells, M. (2004). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Siglo Veintiuno Editores.
- Cifuentes-Leiton, D. M. (2016). *Caracterización del teletrabajo desde versiones de integrantes del gobierno, empleadores y teletrabajadores: una aproximación psicosocial* [tesis de maestría inédita]. Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Cifuentes-Leiton, D. M., & Londoño-Cardozo, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8(1), 12-20.
- Díaz, F. (2017). *Burnout. Una metáfora para leer relaciones y condiciones de trabajo* [tesis doctoral inédita]. Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Enriquez, E. (2000a). O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. En F. Motta, & M. De Freitas (Eds.), *Vida psíquica e organização* (pp. 23-40). FGV.
- Enriquez, E. (2000b). Vida Psíquica e organização. En F. Motta, & M. De Freitas (Eds.), *Vida psíquica e organização* (pp. 11-22). FGV.

- Giraldo, A. (2012). *Relaciones multiempleo y condiciones de trabajo fragmentado: implicaciones psicosociales en profesionales* [tesis de maestría no publicada]. Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Guedes-Gondim, S. (2018). *Os reis-juizes devoradores de presentes: Um ensaio sobre as complexas relações entre consciência e ação moral* [manuscrito no publicado]. Universidad Federal de Bahía, Brasil.
- Han, B. (2012). *La sociedad del cansancio*. Herder Editorial.
- Le Breton, D. (2018). *Desaparecer de sí. Una tentación contemporánea*. Siruela.
- Lefkowitz, J. (2008). To prosper, organizational psychology should expand the values of organizational psychology to match the quality of its ethics. *Journal of Organizational Behavior*, 29(4), 439-453. <https://doi.org/10.1002/job.527>
- Malvezzi, S. (1999). El agente económico reflexivo. *Desarrollo y Capacitación*, 49, 16-19.
- Malvezzi, S. (2016a). Psicología organizacional y del trabajo. De la administración científica a la globalización: una historia de desafíos. En J. Orejuela (Ed.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo. Apuestas de investigación II*. Editorial Bonaventuriana.
- Malvezzi, S. (2016b). Origin, consolidation and prospects of work and organizational Psychology. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(4), 367-374.
- Mead, G. H. (1993). *Espíritu, persona y sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*. Gedisa.
- Münsterberg, H. (2011). *Psychology and industrial efficiency*. Serenety Publishers, LLCV.
- Orejuela, J. (2020). IV espíritu del capitalismo. Capitalismo tecnológico digital. En J. Orejuela (Ed.), *El nuevo espíritu del capitalismo*. Universidad EAFIT.
- Prilleltensky, I. (1994). *The morals and politics of psychology*. State University of New York Press.
- Rentería, E. (2004). De las intervenciones grupales a las intervenciones sociales. Un ensayo sobre el uso del conocimiento científico en el caso de las intervenciones. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 37-49.
- Rentería, E. (2019). *Psicología(s) organizacional (es) y del (de los) trabajo(s). Coexistencia de realidades e implicaciones disciplinares y para las personas. Una Re-introducción*. Programa Editorial Universidad del Valle.
- Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2018). Psicologías organizacionales y de los trabajos - POTS. Preguntas desde las realidades actuales del mundo del trabajo

- en América Latina. *Psicología Desde el Caribe*, 35, 129-147. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/11756/214421443441>
- Rose, N. (2007). *The politics of life itself: Biomedicine, Power, and Subjectivity in the Twenty-First Century*. Princeton University Press.
- Sennet, R. (2004). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama.