



## Conceptualización en la psicología organizacional y del trabajo: necesidad de congruencia con fenómenos y hechos

*Conceptualization in work and organizational psychology: need for congruence with phenomena and facts*

Juan Javier Vesga Rodríguez

Universidad Católica de Colombia

### Resumen

En este trabajo presento, como punto de partida, una reflexión acerca de los niveles de análisis en la construcción del conocimiento en el campo de la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT), a partir de la propuesta de los tres mundos de Karl Popper. Posteriormente, discuto la necesidad de que exista una congruencia entre las conceptualizaciones, los fenómenos psicológicos y los hechos sociales, dadas las transformaciones del mundo del trabajo que conllevan a que, en muchos casos, los conceptos que definen hechos y fenómenos asociados al trabajo queden desactualizados y no definan con precisión aquellos aspectos a los que hacen referencia, razón por la cual investigadores y teóricos deben llevar a cabo actualizaciones periódicas de sus repertorios conceptuales para ajustarse a las nuevas condiciones de los contextos en que se usan.

**Palabras clave:** Conceptualización; Psicología Organizacional y del Trabajo; Hechos Sociales; Fenómenos Psicológicos

### Abstract

*In this paper I present, as a starting point, a reflection about the levels of analysis in the construction of knowledge in the field of Work and Organizational Psychology (WOP), from the proposal of the three worlds of Karl Popper. Subsequently, I discuss the need for congruence between conceptualizations, psychological phenomena and social facts, given the changing of the world of work which entails that, in many cases, the concepts that define facts and phenomena associated with work remain outdated, and not define precisely those aspects that relate; for this reason, researchers and theorists should conduct periodic updates of their conceptual repertoires to suit the new conditions of the contexts in which they are used.*

**Keywords:** Conceptualization; Work and Organizational Psychology; Social Facts; Psychological Phenomena

### Introducción

Toda ciencia desarrolla un corpus teórico y define sus objetos de estudio para la construcción y avance del conocimiento. Igual-

mente, en el campo de la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT), se desarrollan conceptualizaciones que proveen repertorios teóricos para definir, explicar y comprender asuntos asociados a las relaciones personas-

trabajo-organizaciones. Sin embargo, los linderos que marcan las fronteras para la delimitación de objetos de estudio en el campo de la POT, se encuentran en la actualidad cada vez más difusos, debido, principalmente, a dos condiciones.

De una parte, la conceptualización y teorización de problemáticas, tanto de individuos y grupos, como de sistemas sociales en este ámbito de estudio, requieren de la confluencia de varias disciplinas mediante la constitución de campos del saber en terrenos teóricos de frontera, aunque este hecho no disminuye la exigencia de la construcción de conceptos de una forma clara y definida.

De otra parte, el contexto del trabajo se ha transformado de manera radical desde que la Psicología de las Organizaciones empezara a configurarse y se formalizara como campo de estudio aplicado a finales del siglo XIX. Específicamente, se observan importantes transformaciones en las últimas cuatro décadas, evidenciadas en condiciones de flexibilización en la gestión de personas, tercerización en las formas de contratación, configuración de empresas red, y emergencia de mecanismos de *outsourcing* y alianzas estratégicas, entre otros factores, en el marco de un contexto social, económico, político y cultural cada vez más globalizado y complejo, que ha impuesto nuevos valores y otros referentes empíricos para la comprensión de problemáticas en el contexto del trabajo.

Pese a los cambios ocurridos en la conformación de las organizaciones, las prácticas de gestión y las dinámicas en las relaciones de trabajo, no todos los repertorios conceptuales que dan cuenta de estas condiciones lo han hecho en la misma proporción, o bien algunos de ellos tienen problemas en su construcción y claridad.

Varios autores han señalado desde hace ya varios años, dificultades en la conceptualización en el campo de la POT, en relación con las características actuales del contexto del trabajo. Por ejemplo, se requiere diferenciar entre verdaderas conceptualizaciones teóricas que suelen confundirse con simples descripciones de hechos empíricos (Bacharach, 1989); existe una profusión continua de teorías pero poco consenso respecto de las preguntas clave y métodos apropiados para llevar a cabo la investigación en el campo de las or-

ganizaciones (Pfeffer, 1997/2000); existe una seria desconexión entre el conocimiento que producen académicos e investigadores y el conocimiento que aplican consultores y gerentes en las organizaciones (Cascio y Aguinis, 2008); se evidencia la necesidad de hacer una revisión y discusión sobre la vigencia y contexto en las cuales los conceptos en el campo de la POT pueden o no ser válidos, especialmente aquellos referidos a teorías desarrolladas en los años cincuenta y sesenta del siglo pasado (Rentería, 2009); o bien, se discute la importancia de hacer un mayor esfuerzo por parte de los investigadores para definir de una manera más clara conceptos teóricos en el campo de las teorías organizacionales (Suddaby, 2010).

Estos hechos llevan a pensar que es necesario que se exploren caminos alternativos de reflexión, análisis y conceptualización sobre los temas y teorías asociadas al campo de la POT, en correspondencia con las condiciones actuales del contexto del trabajo. Este asunto será revisado con más detalle en la sección cuatro del presente escrito.

Un primer paso, en este sentido, es la aclaración y diferenciación entre hechos sociales, fenómenos psicológicos y conceptualizaciones, para mirar luego la correspondencia que debe existir entre estos tres aspectos.

En este orden de ideas, con miras a obtener unas líneas generales que orienten la comprensión de la correspondencia entre conceptualizaciones, fenómenos y hechos en el campo de la POT, presento aquí una propuesta de reflexión que pretende facilitar el análisis de la congruencia entre estos tres aspectos. Para ello, inicialmente apelo a la tesis de los tres mundos de Karl R. Popper (1977/1993; 1994/1997; 1974/2001), como forma de establecer un encuadre epistemológico, para posteriormente aplicar esta perspectiva en el análisis de tres niveles de comprensión de las relaciones personas-trabajo-organizaciones y la congruencia que debe existir entre los mismos, particularmente en el marco de las actuales condiciones del mundo del trabajo, para, finalmente, delinear algunas pautas que pueden servir de guía en el propósito de actualización de repertorios conceptuales.

### Los mundos 1, 2 Y 3

Karl Popper (1977/1993; 1994/1997; 1974/2001), respecto del problema de la

construcción del conocimiento, plantea su tesis de los tres mundos referida a tres niveles o dimensiones en los que puede ser elaborado el conocimiento, los cuales, aunque ontológicamente distintos, no son independientes uno del otro, sino que interactúan y se afectan mutuamente (Popper, 1974/2001). El primero es el mundo de los objetos y las entidades físicas, incluidos los campos de fuerza que les afectan; el segundo, el mundo de las experiencias subjetivas, de los estados mentales, estados de conciencia y disposiciones psicológicas; y el tercero, es el mundo de los productos de la mente humana como las teorías científicas, las instituciones sociales o las obras de arte (Popper, 1977/1993).

En el campo de la POT, es posible asimilar estos tres mundos propuestos por Popper a tres niveles diferentes de análisis y comprensión de las realidades experimentadas y subjetivadas por los individuos en su interacción con los contextos de trabajo, y la construcción del conocimiento científico que de ello se deriva.

En tal sentido, equiparo el primer mundo de Popper a la dimensión consistente en las características y condiciones que forman parte de los entornos laborales que experimentan los individuos en la cotidianidad de su trabajo, lo que constituye una realidad externa a ellos.

El segundo mundo, con los fenómenos psicológicos, entendiéndolos, no como el fenómeno puro en el sentido de la fenomenología (Husserl, 1950/2015), sino como los eventos subjetivos construidos por los sujetos en términos de configuraciones subjetivas, las cuales constituyen “formaciones psicológicas complejas que caracterizan las formas estables de organización individual de los sentidos subjetivos” (González, 2007, p. 15), es decir, los fenómenos entendidos como subjetivaciones que hacen los individuos a partir de las experiencias cotidianas en las relaciones con sus entornos de trabajo.

Finalmente, el tercero, con las conceptualizaciones teóricas, entendidas, no como la construcción de conceptos en términos de una abstracción cognitiva que hace algún individuo en relación con los hechos del cotidiano, sino como construcciones teóricas en el marco de la POT como disciplina, que implican ideas centrales que aglutinan o integran una serie de aspectos definitorios tanto de hechos co-

mo de fenómenos del contexto del trabajo. Estas conceptualizaciones constituyen referenciales teóricos que orientan el quehacer científico y son fundamentales para guiar las investigaciones que permiten la construcción del conocimiento en este campo de estudio.

### Tres niveles de análisis en el campo de la POT

#### Primer nivel: los hechos del cotidiano

Cuando un individuo se vincula a una organización en calidad de trabajador, se encuentra con un contexto laboral ya instituido, conformado por directrices organizacionales y prácticas culturales, que le imponen condiciones en el desempeño de sus funciones y en el ejercicio de sus roles laborales.

En este nivel existen una estructura organizacional definida, perfiles de cargos, políticas salariales, reglamentos de diverso orden, procedimientos establecidos y medios tecnológicos, entre otros factores, que constituyen hechos sociales como realidad empírica en el sentido de aquello que está dado, que se impone a la observación. Estos hechos no pueden cambiarse tan fácilmente por voluntad propia de un individuo, sino que están determinados por instancias de poder que se imponen desde afuera a los individuos (Durkheim, 1895/2008).

En términos popperianos, este es el primer mundo, el de los hechos cotidianos que experimentan los individuos en el contexto del trabajo. Es el nivel de los *hechos sociales* (Durkheim, 1895/2008), que “consisten en maneras de actuar, de pensar y de sentir exteriores al individuo, y que están dotadas de un poder de coerción en virtud del cual se le imponen” (p. 42); es “*toda manera de hacer, (...) susceptible de ejercer sobre el individuo una coacción exterior*” (Durkheim, 1895/2008, p. 53, cursivas en el original).

Este nivel es el de la realidad externa a los individuos, en el que se configuran las condiciones de los entornos laborales en los cuales ellos se desempeñan como trabajadores. Constituye el conjunto de políticas y normas impuestas por la organización como sistema; comprende igualmente, las pautas de acción instituidas e institucionalizadas, que configuran una realidad objetiva que, aunque externa a los individuos, es socialmente construida (Berger y Luckmann, 1968/1995).

En su actividad laboral el individuo experimenta esta vida cotidiana como una realidad; tal realidad “se presenta ya objetivada, o sea, constituida por un orden de objetos que han sido designados *como* objetos antes de que (...) apareciera en [la] escena” (Berger y Luckmann, 1968/1995, p. 39, cursivas en el original) del contexto del trabajo. Esta realidad, “se da por establecida *como* realidad” (Berger y Luckmann, 1968/1995, p. 41, cursivas en el original) que posee propiedades o características que pueden ser observadas y descritas en sus particularidades.

En cuanto a este primer nivel de análisis en relación con las características del contexto del trabajo en la actualidad, reviso aquí particularmente tres aspectos.

El primero se refiere a las formas de contratación, las cuales ocurren actualmente en una variedad de tipos que van desde el tradicional contrato de trabajo con una vinculación laboral directa con la organización, ya sea indefinida o temporal, hasta vinculaciones tipo *outsourcing* o la prestación de servicios profesionales, incluso coexistiendo al interior de una misma organización. Igualmente se presentan alternativas a la concepción tradicional del “lugar de trabajo”, permitiendo a algunos trabajadores realizar sus actividades fuera de “la empresa” mediante contratos tipo teletrabajo o trabajadores a domicilio.

Un segundo aspecto define la actuación de la persona como trabajador en el ejercicio de las funciones propias de la posición o cargo; en otras palabras, implica la configuración de los roles que desempeña la persona en el contexto laboral. Los roles “se definen por normas estructuradas por las instituciones y organizaciones de la sociedad” (Castells, 1999/2004, pp. 28-29). En contextos laborales se habla de rol ocupacional, el cual refiere al conjunto de tareas, funciones, responsabilidades y desempeños esperados de una persona, en función del cargo o posición que ocupa en una organización.

La gestión y desempeño de los roles ocupacionales ha pasado de la especialización funcional centrada en cargos y tareas, a la multifuncionalidad de los trabajadores centrada en procesos y proyectos, lo cual implica la exigencia de un “funcionario polifuncional”, es decir, aquel que, aunque es especialista en un campo, “debe tener una visión integrada

del proceso de trabajo y estar en condiciones de aportar en función del todo grupal” (Loufat, 2005, p. 87).

Esta condición lleva al trabajador a ser un sujeto disponible para la realización de tareas complementarias, lo que en ocasiones genera diferencias entre el denominado trabajo prescrito y trabajo real (Pujol, 2011), estando en situaciones en las que el trabajo real supera el prescrito, pero que son asumidas como estrategia de empleabilidad. En este hecho existe “la sensación de que ‘cuidar’ el empleo supone aceptar –y en muchos casos naturalizar– exigencias y condiciones insatisfactorias” (Pujol, 2011, p. 221).

Otro hecho, no menos importante, implica que la acción de los trabajadores no está reducida a la propia esfera del trabajo, sino que invade otros espacios de la vida personal de los individuos. Como consecuencia de desarrollos tecnológicos como la telefonía celular y la internet, y la sincronización que hoy en día se hace de los correos electrónicos en los llamados “teléfonos inteligentes”, muchos trabajadores se vuelven sujetos disponibles las 24 horas del día los 365 días del año.

Un tercer aspecto comprende la conformación de redes empresariales, lo que constituye un espacio ampliado de relaciones, en los que los individuos crean y disponen de múltiples oportunidades de contacto, comunicación, interacción e intercambios, estando continuamente expuestos a una gran variedad de eventos presentes en su contexto laboral. Tal exposición afecta directa o indirectamente diversos aspectos en su desempeño laboral como sus identidades, roles, tareas y expectativas (Malvezzi, 2013). “En las redes, los individuos están más sujetos a la influencia de agentes, incluso desconocidos que pueden desestabilizar hasta los vínculos de cooperación mutua creados por contratos psicológicos” (Malvezzi, 2013, p. 10).

En este orden de ideas, la configuración de la realidad laboral como hecho social del trabajo en la actualidad presenta condiciones de flexibilidad laboral, implicando cambios en el tipo de salario (fijo por variable), transformaciones en las características del puesto de trabajo, en los horarios, en la manera como se estructuran las funciones y procesos, y distintas opciones en relación con el sitio donde realizar las tareas; además, es multidimen-

sional y multirrelacional, puesto que la acción del trabajador se lleva a cabo con múltiples actores y en múltiples esferas de los contextos de trabajo que el sujeto integra como su experiencia laboral, la cual es, en alto nivel, variada y compleja.

### **Segundo nivel: los fenómenos psicológicos**

Los seres humanos interpretan la realidad haciendo representaciones de la misma y construyen significados para dar sentido a las experiencias que viven (Vesga, 2011). En otras palabras, la realidad exterior es percibida, internalizada e interpretada por los individuos, a través de procesos de subjetivación, lo que configura la experiencia interior del individuo en su relación con el contexto. En términos de la tesis sobre los tres mundos, este es el segundo mundo, el de las experiencias subjetivas o personales (Popper, 1974/2001), al que defino aquí como el nivel de los fenómenos psicológicos.

Los fenómenos psicológicos corresponden al mundo de los significados, de los sentidos, de las vivencias internas, de las representaciones, de los esquemas cognitivos, en otras palabras, es el mundo de la subjetividad, entendida “como la forma particular en que un ser humano como sujeto (a la vez individual y social), percibe, interpreta, comprende y significa la realidad en su conjunto, incluido él mismo, y en consistencia con su contexto histórico-social y cultural” (Orejuela y Ramírez, 2011, p. 130).

En relación con la experiencia concreta del trabajo, éste es “un campo particular y privilegiado de subjetivación (...) [debido] a que es una actividad social cargada de sentido, con fines prácticos y funciones psicológicas” (Orejuela y Ramírez, 2011, p. 129), por lo que es posible hablar de la existencia de una subjetividad laboral que emerge a partir de las experiencias particulares que viven los individuos en relación con la actividad de trabajar y su interacción con los contextos laborales. Para Johnny Javier Orejuela y Ángela Ramírez (2011), la subjetividad laboral se define como “la manera particular como cada individuo percibe, se representa, interpreta y valora la experiencia laboral y todos sus factores asociados, y que como conjunto de símbolos orientan y animan su experiencia y dan sentido a su comportamiento laboral” (p. 132).

En cuanto a este segundo nivel de análisis, las condiciones actuales del contexto del trabajo, caracterizadas por la fragmentación, la flexibilidad, la incertidumbre, la variedad y la heterogeneidad, han propiciado también la reconfiguración de las subjetividades laborales. Un aspecto particular, por ejemplo, es la transformación que se ha dado en las relaciones de los mundos de vida de los trabajadores (de la Garza, 1997), con el paso de un modelo de producción fordista a un modelo de acumulación flexible (Harvey, 1990/1998), lo que ha implicado una trasposición entre la esfera pública y la esfera privada (Arendt, 1958/1993) de los trabajadores.

Este asunto ha llevado a que los fenómenos psicológicos asociados a las experiencias domésticas se vean afectados por aquellos relacionados con las experiencias laborales y viceversa, aspecto tipificado en la condición del conflicto trabajo-familia (Higgins y Duxbury, 1992) o la concepción de centralidad del trabajo (Antunes, 2000) en relación con otras esferas de la vida de los trabajadores.

En este orden de ideas, las circunstancias que caracterizan el primer nivel (mundo 1), es decir, las condiciones de trabajo y las particularidades y dinámica de las organizaciones, producen efectos en la configuración del segundo nivel (mundo 2) de los trabajadores. De esto dan cuenta los estudios empíricos realizados principalmente a partir de 1980 sobre la construcción de significados y sentidos sobre el trabajo (Bendassolli y Guedes, 2014) que muestran que los significados que las personas hacen sobre el trabajo están influidos por las experiencias de trabajo vividas, y se los considera como un producto de la experiencia laboral (Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001). Igualmente, “de una actividad marginal y exterior, el trabajo se vuelve central en la constitución de la persona, desempeñando una función psicológica (de mediación) específica” (Bendassolli y Guedes, 2014, p. 138).

### **Tercer nivel: las conceptualizaciones teóricas**

En la propuesta de Karl Popper, el tercer mundo es “el mundo de los objetos de pensamiento posibles: el mundo de las teorías en sí mismas y sus relaciones lógicas, de los argumentos y de las situaciones problemáticas

tomados en sí mismos” (Popper, 1974/2001, p. 148). Este es el mundo del conocimiento, no en sentido individual o personal de aprehensión de una realidad, sino como construcción humana constituida por un conjunto de saberes en un campo específico de saber.

Un aspecto central en la construcción del conocimiento como conjunto de saberes son los procesos de elaboración de conceptualizaciones teóricas, lo que implica la formación de conceptos. Estos constituyen cuadros referenciales en un campo particular de estudio, permitiendo la construcción teórica que define científicamente nociones vulgares, imprecisas y difusas (Thiry-Cherques, 2012). Son “generalizaciones que permiten fijar el conocimiento y explicar a nosotros mismos y a los otros lo que descubrimos y lo que proponemos” (Thiry-Cherques, 2012, p. 11).

En el campo de la POT, las conceptualizaciones se construyen para definir tanto hechos sociales como de fenómenos psicológicos en las relaciones personas-trabajo-organizaciones. En el primer caso, por ejemplo, términos como “evaluación del desempeño” o “trabajo en equipo”, son construcciones conceptuales para definir hechos pertenecientes al primer nivel (mundo 1), hechos que constituyen acciones, conductas, reglas y otras evidencias susceptibles de ser observadas y clasificadas, y que forman parte del contexto laboral del trabajador. Para el segundo caso, expresiones como “satisfacción en el trabajo” o “contrato psicológico”, constituyen conceptualizaciones correspondientes a fenómenos psicológicos (mundo 2) de los trabajadores. En todos los casos, debe existir una correspondencia entre los conceptos y las características de los hechos y los fenómenos que describen, ya que los conceptos “abordan la cuestión más básica de la investigación en ciencias sociales: ¿de qué estamos hablando?” (Gerring, 2012/2014, p. 131).

Las conceptualizaciones teóricas tienen tanto significancia epistémica como constitutiva. La primera significa que los conceptos teóricos se conectan, directa o indirectamente, con hechos o fenómenos observables a partir de reglas de correspondencia; la segunda, implica que estos conceptos constituyen un conjunto de relaciones con otros conceptos y postulados teóricos (Dumont y Wilson, 1967).

En tal sentido, aunque las conceptualizaciones hechas en un campo específico del conocimiento operan en un nivel de relaciones teóricas, ellas a su vez configuran relaciones de orden empírico. De esta manera es necesario que exista una correspondencia entre el nivel de las conceptualizaciones y los niveles de los fenómenos psicológicos y de los hechos empíricos, ya que “la coherencia de cualquier sistema de conceptos que intente hacer referencia y acción dentro del mundo no puede juzgarse independientemente de su referencia empírica y de los resultados de la práctica social” (Sayer, 1984/1992, p. 58).

### **La congruencia entre los niveles de construcción del conocimiento en el campo de la POT**

Una característica particular de la conceptualización en el ámbito de las ciencias sociales es que “al revés de lo que ocurre en las ciencias naturales, en las ciencias sociales los conceptos, ideas y los enfoques teóricos suelen tener una existencia más duradera que los fenómenos de los que se ocupan” (Jahoda, 1987, p. 109), por lo que las transformaciones de los fenómenos psicológicos y hechos sociales suelen darse a un ritmo mucho mayor que los cambios y las actualizaciones en las definiciones, conceptualizaciones y construcciones teóricas que los definen.

La desactualización de repertorios conceptuales y su correspondiente falta de articulación con los hechos y fenómenos que definen, señaladas previamente en este artículo, se originan, a mi modo de ver, en dos tipos de condiciones: unas correspondientes a los objetos de estudio de esta disciplina, y otras relacionadas con aspectos de los investigadores y teóricos y su relación con el contexto disciplinar.

En el primer tipo, podemos observar que el estudio de las relaciones personas-trabajo-organizaciones se constituye en un campo diverso y multifacético, pues las organizaciones de trabajo se configuran como un objeto de estudio multidisciplinar, por lo que, la conceptualización en el campo de la POT, significa transitar por un terreno con fronteras que se superponen con referentes teóricos de otras disciplinas o ciencias que se interesan por el estudio de las organizaciones y el trabajo.

Aunado a esto, se encuentran las condiciones actuales de un contexto social, político, económico y cultural que cambia vertiginosamente. De acuerdo con el Boston Consulting Group (2014):

Los líderes empresariales se enfrentan hoy con un ambiente de negocios extremadamente dinámico, caracterizado por la innovación tecnológica, desvanecimiento de fronteras entre industrias, cambios en el comportamiento del consumidor, escasez de talento y grandes variaciones en el crecimiento entre regiones. (p. 3)

En este mismo sentido, Sigmar Malvezzi (2014) afirma:

Desde comienzos de la era de la globalización, la sociedad creció velozmente en complejidades y paradojas, lo cual hizo de la explicación de los eventos y el comportamiento humanos una tarea harto difícil, dada la dinámica de los acontecimientos y la predominancia de los flujos y redes sobre las estructuras estables. (pp. 13-14)

De esta manera el surgimiento de nuevas tecnologías de informática y comunicación, las transformaciones en la estructuración del trabajo y de las organizaciones y los nuevos modelos de gestión, impulsa la necesidad de generar nuevas formulaciones teóricas (Guedes, Borges-Andrade y Bittencourt, 2010).

En relación con el segundo tipo, se encuentra que “los principios de la administración científica que orientan las primeras investigaciones aplicadas, conviven con nuevas visiones acerca de las variables que deben ser tenidas en cuenta en el estudio de las organizaciones y del trabajo” (Guedes, Borges-Andrade y Bittencourt, 2010, p. 85).

En otro sentido, la desactualización de conceptualizaciones se explica también por la resistencia de los investigadores a adoptar nuevas visiones o ser sensibles para ver las transformaciones que suceden en el espectro teórico de su disciplina o aún en los hechos y fenómenos del contexto, una vez que han asumido un determinado paradigma, tal como ha sido referido por Thomas Kuhn (1962/2000), pues, como lo afirma este autor, “un paradigma no gobierna un tema de estudio, sino, antes bien, un grupo de practicantes” (p. 276), constituyéndose el paradigma en una fuente de identidad colectiva de los miembros que comparten una comunidad científica, marcada principalmente por la identificación con la disciplina a la que se pertenece.

El desarrollo disciplinar ha contribuido a la construcción de identidades, tanto de las propias disciplinas como de los profesionales que se forman en ellas, quienes configuran en estos marcos identidades colectivas, a partir de las cuales se constituyen feudos orientados en muchos casos a defender “la propia *episteme*” de los intrusos que quisieran manchar la pureza de la disciplina, conformando grupos de trabajo y de investigación con diálogos endogámicos en los que se discuten los problemas referidos a los objetos de estudio disciplinares. No se trata de que caigamos en una “anomia” (haciendo uso del término de Émile Durkheim) teórica o epistemológica, sino de tener presente que las características propias de los objetos de estudio de la POT requieren la confluencia de diversas disciplinas.

En este sentido, y teniendo en cuenta las características de multidimensionalidad de las organizaciones y las relaciones de trabajo, los estudiosos de la POT pueden caer en rigideces teóricas o disciplinares al abordar desde una única y exclusiva perspectiva un problema de estudio que requiere un acercamiento desde otras miradas complementarias que permitan una comprensión más amplia del mismo.

Junto con esta dificultad se encuentra también la rigidez metodológica que tiende a afectar a muchos investigadores, quienes dan excesiva importancia al método por el método, identificándose con un enfoque en particular, ya sea cualitativo o cuantitativo, sin tener en cuenta las características del objeto de estudio o los problemas y objetivos de investigación.

Como lo afirma Fernando Luis González Rey (2007), la metodología ha conducido a un metodologismo, en el que los instrumentos y técnicas, definidos al margen de las perspectivas teóricas, se han convertido “en principios absolutos de legitimidad para la información producida por ellos” (p. 2). En relación con los enfoques cuantitativos, este autor manifiesta:

Los instrumentos en esta tradición han sido asociados a categorías universales de significación a través de los cuales se establecen relaciones directas y universales entre ciertos significados y formas concretas de expresión del sujeto, con lo cual su aplicación no pasa de una rutina clasificatoria. (González, 2007, p. 2)

En este orden de ideas, el excesivo énfasis puesto en la medición tiene sus dificultades, puesto que la mayoría de los constructos en la POT, particularmente aquellos referidos al nivel de los fenómenos psicológicos (mundo 2), no es posible observarlos directamente, además de que no hay consenso en la comunidad científica sobre las definiciones operacionales de los mismos, lo que dificulta la construcción de buenos instrumentos de medición y su adecuado uso por parte de los profesionales del área (Guedes, Borges-Andrade y Bittencourt, 2010).

Respecto de los abordajes cualitativos, Fernando Luis González (2007) nos invita igualmente a mantener una revisión epistemológica, ya que sin esta condición se corre el riesgo “de mantener una posición instrumentalista en la investigación cualitativa, lo que se produce al legitimar lo cualitativo por el tipo de instrumentos usados en la investigación y no por los procesos que caracterizan la producción del conocimiento” (pp. 2-3).

¿Cómo puede entonces mantenerse la vigencia en el nivel de las conceptualizaciones (mundo 3) para que conserve su coherencia con los hechos (mundo 1) y fenómenos psicológicos (mundo 2) en la medida que estos cambian?

John Gerring (2012/2014) sugiere “eludir las disputas conceptuales, centrándonos en los fenómenos más que en las etiquetas y las definiciones que les damos” (p. 132), lo que significa que el análisis de los conceptos debe hacerse teniendo en cuenta los hechos y fenómenos a los cuales se refieren.

Igualmente, este autor propone que “la formación de conceptos es irreductiblemente una cuestión de contexto” (p. 133). Esto implica tanto el contexto histórico-social como el contexto teórico. En el primer caso, como lo han planteado varios autores (Alonso y Fernández, 2006; Barley y Kunda, 1992; Boltanski y Chiapello, 1999/2002), las condiciones sociales, políticas, culturales y económicas de los distintos momentos históricos de las sociedades impulsan el desarrollo de conceptos y teorías, y éstas igualmente actúan como marcos referenciales a través de los cuales son interpretados y significados los eventos y hechos que cada sociedad experimenta. En el segundo caso, cada constructo, concepto, abordaje metodológico, concepción

o perspectiva teórica, no son ajenos o ajenas a los recursos teóricos y conceptuales disponibles para su elaboración.

Finalmente, cabe decir que el proyecto de la modernidad supuso una orientación hacia el establecimiento de grandes narrativas que significaban verdades universales de la ciencia, pero los desarrollos filosóficos y teóricos, así como las transformaciones sociales, políticas y culturales acaecidas durante el siglo XX y lo que va corrido del XXI, han producido cambios en las concepciones sobre las verdades y la realidad, dando origen a lo que se ha denominado la posmodernidad (Harvey, 1990/1998; Lyotard, 1987/2000).

La posmodernidad supone una ruptura con las metateorías, imponiendo la importancia de los relatos particulares de las comunidades (Harvey, 1990/1998), y en este contexto, las conceptualizaciones en el campo de la POT en el marco de la posmodernidad, supone una particularización en el análisis de las relaciones de trabajo, las cuales ocurren en el cotidiano de los actores laborales.

En los hechos del cotidiano que experimentan los trabajadores (mundo 1), se conforman escenarios laborales que son particulares tanto a las organizaciones como a los sectores de la economía a los que ellas pertenecen. En tal sentido, se requiere, como lo afirma Fernando Luis González (2007) “la legitimación de lo singular como instancia de producción de conocimiento científico” (p. 7). En esta misma línea nos invita Peter Kevin Spink (2008) a rescatar en la investigación la importancia de los micro-lugares, de la vivencia contextualizada de las personas, pues sus experiencias no ocurren en abstracto ni el vacío. De esta manera, diseños metodológicos como los estudios de caso, permitirán un estudio en mayor profundidad para el conocimiento de las especificidades de las experiencias de las personas y de los contextos de trabajo.

En consecuencia, es poco probable, en el actual contexto de la posmodernidad, concebir teorías universales sobre los hechos y fenómenos en la esfera del trabajo, ya que las dinámicas laborales se configuran en espacios particulares, en matrices culturales específicas, correspondientes a los contextos organizacionales en los que estas relaciones se instituyen. De esta manera, comprender las dinámicas de trabajo en la actualidad, implica

analizar las particularidades de las experiencias que viven los actores laborales en sus entornos de trabajo y los lenguajes propios de las culturas que se establecen en los contextos organizacionales, ajustando igualmente los repertorios conceptuales a dichas particularidades.

Igualmente, la configuración de subjetividades laborales (mundo 2) está mediada por las experiencias particulares en la trayectoria de vida de cada individuo. La subjetivación del trabajo no es un asunto que se restringe exclusivamente a la experiencia laboral presente, sino que existen elementos precedentes en la historia del individuo que matizan o inciden en la construcción de significados; para Elizabeth Morrison y Sandra Robinson (2004), los significados y esquemas cognitivos acerca de las relaciones de trabajo se desarrollan en la vida temprana, ya que “durante la infancia y la adolescencia las personas desarrollan valores generalizados acerca de la justicia, el esfuerzo en trabajo, y la reciprocidad” (Morrison y Robinson, 2004, p. 165) y en tal sentido, cuando un individuo ingresa a una organización en calidad de trabajador, él no es una *tabula rasa*, sino que llega con un conjunto de concepciones, experiencias y aprendizajes sobre el trabajo logrados a lo largo de su trayectoria de vida. En este orden de ideas, diseños narrativos o diseños fenomenológicos, pueden proveer un amplio repertorio de significados y sentidos sobre la experiencia de trabajar o sobre los efectos que produce en la subjetividad de los trabajadores las condiciones de sus contextos laborales.

El reto que se le demanda para la POT en la actualidad en lo metodológico ha sido sintetizado muy claramente por Sigmar Malvezzi (2012), cuando manifiesta:

El paso decisivo, pero quizás el más difícil, es idear estrategias de investigación novedosas y ajustadas a su contexto. Algunas personas – incluso a nivel de doctorado– cuando investigan vienen ya con una representación y dicen, por ejemplo, que quieren hacerlo a través de cuestionarios y entrevistas convencionales de corte positivista. Considero que esto no es posible. Según mi criterio, el éxito de una investigación radica en la capacidad del investigador para desarrollar, para inventar una estrategia novedosa y alineada con la naturaleza del objeto a investigar, lejos de las prescripciones metodológicas – porque no hay diseño prescriptivo– y de los fundamentalismos positivistas o de cualquier otro tipo. (p. 35)

En síntesis, en lo metodológico, la elección del método debe responder a las características del objeto de estudio y al problema y objetivos que se quieran investigar, por lo que en algunos casos la mejor alternativa será un abordaje cualitativo, en otros lo será el cuantitativo, y en algunos otros un camino por los métodos mixtos será la mejor opción.

En el nivel de lo teórico (mundo 3), una alternativa es conceptualizar sobre problemas reales y evitar caer en discusiones sobre problemas acerca del significado de los términos, como lo sugiere Karl Popper (1977/1993). De ahí la importancia de no estudiar los hechos y fenómenos aislados del contexto y del momento histórico en que se producen.

Atendiendo a las particulares características de los objetos de estudio de la POT señalados antes, una elección importante que puede hacerse al conceptualizar sobre los hechos y fenómenos de la esfera del trabajo, es la apertura al diálogo interdisciplinario por parte de los especialistas, teóricos e investigadores de la POT, ya que una perspectiva interdisciplinaria responde a la solución de problemas relacionados con la comprensión de realidades complejas (Agazzi, 2002).

La interdisciplinaria no invisibiliza las disciplinas ni pretende superarlas, sino que supone niveles de colaboración entre los practicantes de una disciplina, lo que implica que cada especialista de las diversas áreas supere las barreras que establece con otras perspectivas, barreras epistemológicas, teóricas y hasta institucionales (Uribe, 2012). Al respecto, Johnny Javier Orejuela (2009) manifiesta que “la interdisciplinaria no se logra por la reunión burocrática de especialistas, sino que es una conquista personal integrada en un solo sujeto” (p. 45).

El campo de la POT es plural, diverso y complejo, y la comprensión de sus objetos de estudio no puede ni debe ser abordado sólo desde una sola perspectiva o método. Igualmente, es un campo que se transforma permanentemente, por lo que los referentes teóricos y conceptuales tienden a la obsolescencia.

Los conceptos, por lo tanto, deben revisarse y actualizarse en la medida en que se transforman los hechos que son definidos por ellos, para que no se conviertan en “categorías zombis”, según lo refieren Ulrich Beck y Eli-

sabeth Beck-Gernsheim (2002/2003), conceptos que, aunque siguen existiendo y son utilizados por teóricos e investigadores, carecen de un contenido pertinente a la realidad que intentan definir, dado que las condiciones del contexto y las características de los hechos se han modificado. Como lo sugiere Ian Hacking (1983/1996) las teorizaciones entran en crisis cuando se acumulan anomalías, contraejemplos, por lo que una alternativa para salir de ella es “un enfoque totalmente nuevo que utilice nuevos conceptos” (Hacking, 1983/1996, p. 26).

### Algunas consideraciones finales

Aunque en la literatura científica en el campo de la POT se presenten importantes avances sobre tópicos clave, hay conceptos que siguen siendo usados para definir realidades que han cambiado. En tales situaciones, hay que hacer un proceso de refinamiento o actualización del concepto o, en caso extremo, crear uno nuevo.

Los hechos y las experiencias humanas son históricamente determinadas, configurando una realidad modelada por valores sociales, políticos, culturales, económicos, étnicos y de género, consolidados a lo largo del tiempo (Lincoln y Guba, 1994/2000). Por eso es importante que en la medida en que las sociedades y sus problemáticas evolucionan y se transforman, los científicos revisen y actualicen los referenciales conceptuales que permiten comprender y dar cuenta de los hechos sociales y de los fenómenos psicológicos. Como muy bien lo afirma Sigmar Malvezzi (2012), “*la sociedad crece en complejidad, el trabajo queda más fragmentado y las categorías de análisis de la relación del individuo con el trabajo demandan continua revisión*” (p. 24, cursivas en el original).

En este orden de ideas, las categorías referidas a conceptualizaciones que intentan dar cuenta de una realidad determinada, deben ser contrastadas periódicamente con dichas realidades, para ver si las mismas continúan siendo vigentes y pertinentes, ya que ellas nacen en un contexto y momento histórico específicos y continúan siendo usadas por investigadores y teóricos, muchas veces con el mismo significado que tenían cuando fueron propuestas; pero las condiciones del mundo y de la vida van cambiando y se hace necesario llevar a cabo actualizaciones y redefiniciones

de tales categorías, las cuales deben evolucionar a la par de las transformaciones de los hechos y los fenómenos que definen.

### Referencias

- Agazzi, Evandro (2002). El desafío de la interdisciplinariedad: dificultades y logros. *Empresa y Humanismo*, 5(2), 241-252.
- Alonso, Luis E. & Fernández, Carlos J. (2006). El imaginario managerial: el discurso de la fluidez en la sociedad económica. *Política y Sociedad*, 43(2), 127-151.
- Antunes, Ricardo (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 6(25), 83-96.
- Arendt, Hanna (1958/1993). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.
- Bacharach, Samuel (1989). Organizational Theories: Some Criteria for Evaluation. *The Academy of Management Review*, 14(4), 496-515. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4308374>
- Barley, Stephen & Kunda, Gideon (1992). Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 363-399. <https://doi.org/10.2307/2393449>
- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (2002/2003). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Bendassolli, Pedro F. & Guedes, Sonia Maria (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 131-147. <http://dx.doi.org/10.12804/apl32.1.2014.09>
- Berger, Peter & Luckmann, Thomas (1968/1995). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Boltanski, Luc & Chiapello, Ève (1999/2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Boston Consulting Group (2014). *Creating People Advantage 2014-2015*. Boston: The Boston Consulting Group, Inc.
- Cascio, Wayne F. & Aguinis, Herman (2008). Research in Industrial and Organizational Psychology From 1963 to 2007: Changes, Choices, and Trends. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1062-1081. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1062>
- Castells, Manuel (1999/2004). *La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura*. Vol.

2. *El poder de la identidad* (5a ed.). México, D.F.: Siglo XXI.
- Dumont, Richard & Wilson, William (1967). Aspects of concept formation, explication, and theory construction in sociology. *American Sociological Review*, 32(6), 985-995.  
<https://doi.org/10.2307/2092850>
- Durkheim, Émile (1895/2008). *Las reglas del método sociológico*. Buenos Aires: Losada.
- Garza de la, Enrique (1997). Trabajo y mundos de vida. En Emma León & Hugo Zemelman (Eds.), *Subjetividad: umbrales del pensamiento social* (pp. 75-91). Barcelona: Anthropos.
- Gerring, John (2012/2014). *Metodología de las Ciencias Sociales. Un marco unificado* (2a ed.). Madrid: Alianza.
- González, Fernando L. (2007). *Investigación cualitativa y subjetividad: los procesos de construcción de la información*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Gracia, Francisco J.; Martín, Pilar; Rodríguez, Isabel; & Peiró, José M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17(2), 201-217.
- Guedes, Sonia Maria; Borges-Andrade, Jairo Eduardo & Bittencourt, Antonio Virgílio (2010). *Psicologia do Trabalho e das Organizações: Produção Científica e Desafios Metodológicos. Psicologia em Pesquisa*, 4(2), 84-99.
- Hacking, Ian (1983/1996). *Representar e Intervenir*. México, D.F.: Paidós.
- Harvey, David (1990/1998). *La condición de la posmodernidad: Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Higgins, Christopher & Duxbury, Linda (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 389-411.  
<https://doi.org/10.1002/job.4030130407>
- Husserl, Edmund (1950/2015). *La idea de la fenomenología*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Jahoda, Marie (1987). *Empleo y desempleo: Un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.
- Kuhn, Thomas (1962/2000). *La estructura de las revoluciones científicas*. Santiago: Fondo de Cultura Económica.
- Lincoln, Yvonna S. & Guba, Egon G. (1994/2000). Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences. En Norman Denzin & Yvonna Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (2nd ed., pp. 163-188). Thousand Oaks: Sage.
- Louffat, Enrique (2005). Administrando nuestras propias competencias en un contexto de carreras sin fronteras ni límites. *Revista EAN*, 54, 85-97.
- Lyotard, Jean-Francois (1987/2000). *La condición postmoderna* (7a ed.). Madrid: Cátedra.
- Malvezzi, Sigmar (2012). El desempeño en la era de las empresas-red: desafíos para la investigación de la subjetividad. En Sigmar Malvezzi, Johnny Javier Orejuela, Rafael Marcus Chiuzi, Juan Javier Vesga & Wilner Arbey Riascos (Eds.), *Gramáticas actuales de la relación hombre-trabajo: Propuestas de lectura* (pp. 21-36). Cali: Bonaventuriana.
- Malvezzi, Sigmar (2013). A gestão de pessoas no contexto da estrutura de redes: desafios para a sociedade, empresas e indivíduos. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 3, 6-17.
- Malvezzi, Sigmar (2014). La psicología: ciencia madura que sigue en construcción. Prólogo. En Johnny Javier Orejuela (Ed.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación* (pp. 13-18). Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Morrison, Elizabeth & Robinson, Sandra (2004). The Employment Relationship from Two Sides: Incongruence in Employees' and Employers' Perceptions y Obligations. En Jacqueline A.-M. Coyle-Shapiro; Lynn. M. Shore, M. Susan Taylor; & Lois E. Tetrick (Eds.), *The Employment Relationship. Examining Psychological and Contextual Perspectives* (pp. 161-180). New York: Oxford.
- Orejuela, Johnny Javier (2009). Primero afirmar, luego integrar. La interdisciplinariedad y las ciencias sociales. *Guillermo de Ockham*, 7(1), 41-56.
- Orejuela, Johnny J. & Ramírez, Ángela (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 125-144.
- Pfeffer, Jeffrey (1997/2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización. Problemas y posibilidades*. México, D.F.: Oxford.
- Popper, Karl R. (1977/1993). Los Mundos 1, 2 y 3. En Karl R. Popper & John C. Eccles, *El Yo y su Cerebro* (2a ed., pp. 41-57). Barcelona: Labor.
- Popper, Karl R. (1994/1997). *El cuerpo y la mente*. Barcelona: Paidós.
- Popper, Karl R. (1974/2001). *Conocimiento objetivo: Un enfoque evolucionista* (4a ed.). Madrid: Tecnos.

- Pujol, Andrea (2011). La tensión entre lo prescrito y real y su impacto en la calidad del trabajo subjetivamente percibida: Un análisis clínico. En José Carlos Zanelli, Narbal Silva & Susana da Rosa Tolfo (Eds.), *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho* (pp. 219-233). São Paulo: Casapsi.
- Rentería, Erico (2009). De recursos humanos a la Psicología Organizacional y del Trabajo. Reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En María Constanza Aguilar y Erico Rentería (Eds.), *Psicología del trabajo y las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 25-52). Bogotá D.C.: Universidad Santo Tomás.
- Sayer, Andrew (1984/1992). *Method in Social Science: A realist approach* (2nd ed.). London: Routledge.
- Spink, Peter Kevin (2008). O pesquisador conversador no cotidiano. *Psicologia & Sociedade*, 20, 70-77.  
<https://doi.org/10.1590/s0102-71822008000400010>
- Suddaby, Roy (2010). Editor's comments: construct clarity in theories of management and organization. *Academy of Management Review*, 35(3), 346-357.  
<https://doi.org/10.5465/amr.2010.51141319>
- Thiry-Cherques, Hermano R. (2012). *Conceitos e Definições*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Uribe, Consuelo (2012). Interdisciplinarietà en investigación: ¿colaboración, cruce o superación de las disciplinas? *Universitas humanística*, 73(73), 147-172.
- Vesga, Juan Javier (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 171-182.



#### JUAN JAVIER VESGA RODRÍGUEZ

Magíster y Doctor en Psicología de la Universidad del Valle-Colombia en la línea de Psicología Organizacional y del Trabajo. Especialista en Gerencia del Talento Humano de la Universidad Libre de Colombia. Docente-Investigador T.C. del doctorado en Psicología de la Universidad Católica de Colombia (Bogotá, D.C.).

#### DIRECCIÓN DE CONTACTO

[jjvesga@ucatolica.edu.co](mailto:jjvesga@ucatolica.edu.co)

#### FORMATO DE CITACIÓN

Vesga Rodríguez, Juan Javier (2017). Conceptualización en la psicología organizacional y del trabajo: necesidad de congruencia con fenómenos y hechos. *Quaderns de Psicologia*, 19(1), 89-100.  
<http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1385>

#### HISTORIA EDITORIAL

Recibido: 10/11/2016  
Reevaluable: 07/01/2017  
1ª Revisión: 03/03/2017  
Aceptado: 09/03/2017