

2019-09-12

La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido

Néstor Raúl Porras Velásquez

Fundación Universitaria los Libertadores, n.porras.69@hotmail.com

Laura Camila Parra D'aleman

Fundación Universitaria los Libertadores, camilaparradaleman@gmail.com

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq>

Citación recomendada

Porras Velásquez, N. R., y L.C. Parra D'aleman (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*, (34), 181-197. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9>

This Artículo de Investigación is brought to you for free and open access by the Revistas científicas at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Equidad y Desarrollo* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido*

Néstor Raúl Porras Velásquez**

Laura Camila Parra D'aleman***

181

Palabras clave

Felicidad, trabajo,
principio del placer y
construcción de sentido

Clasificación JEL

J00, J81, J88, J89

Resumen

El objetivo de este artículo de investigación documental es presentar los elementos básicos de la propuesta de Martin Seligman en su libro *La auténtica felicidad*, y su contribución al campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones, particularmente en lo relacionado con el bienestar, la satisfacción y la salud mental laboral. La metodología empleada fue el análisis documental. Los resultados muestran que el concepto de felicidad tradicionalmente se asocia con una experiencia placentera; sin embargo, la auténtica felicidad en el mundo del trabajo es una combinación de placer, compromiso y sentido de la actividad realizada. Las conclusiones evidencian que el fundamento de la felicidad en el trabajo es una elección subjetiva que va más allá del principio del placer.

Cómo citar este artículo: Porras Velásquez, N. R. y Parra D'aleman, L. C. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*, (34), 181-197. <https://doi.org/10.19052/eq.voll.iss34.9>

Recibido: 15 de noviembre de 2017. **Aceptado:** 16 de agosto de 2018.

Versión Online First: 11 de septiembre de 2019. **Publicación final:** 15 de octubre de 2019

* Documento producto de la reflexión colectiva para la fundamentación de la línea de investigación “Psicología, trabajo, subjetividad y salud mental”, de la Facultad de Psicología de la Fundación Universitaria los Libertadores.

** Psicólogo de la Universidad Nacional de Colombia. Docente e investigador de la Facultad de Psicología de la Fundación Universitaria los Libertadores. ✉ n.porras.69@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7488-5249>

*** Estudiante de Psicología en práctica profesional y pasantía de IX semestre de la Fundación Universitaria Los Libertadores, Bogotá. ✉ camilaparradaleman@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4817-8804>



Happiness at Work: Between Pleasure and Meaning

Abstract

This documentary research article aims to present the basic elements of Martin Seligman's proposal in his book *Authentic Happiness*, and his contribution to the field of work and organizational psychology, particularly in relation to well-being, satisfaction, and occupational mental health. The methodology used was documentary analysis. The results show that the concept of happiness is traditionally associated with a pleasant experience; however, true happiness in the world of work is a combination of pleasure, commitment, and meaningful activity. The conclusions evidence that the foundation of happiness at work is a subjective choice that goes beyond the pleasure principle.

Keywords

Happiness, work, pleasure principle and meaning construction

A felicidade no trabalho: entre o prazer e o sentido

Resumo

O objetivo deste artigo de pesquisa documental é apresentar os elementos básicos da proposta de Martin Seligman no seu livro *La auténtica felicidad*, e sua contribuição ao campo da psicologia do trabalho e das organizações, particularmente no relacionado com bem-estar, satisfação e saúde mental ocupacional. A metodologia utilizada foi a análise documental. Os resultados mostram que o conceito de felicidade tradicionalmente é associado a experiências gostosas; no entanto, a autêntica felicidade no mundo do trabalho é uma mistura de prazer, compromisso e senso da atividade feita. As conclusões evidenciam que o fundamento da felicidade no trabalho é uma escolha subjetiva que vai além do princípio do lazer.

Palavras chave

Felicidade, trabalho, princípio do prazer, construção de sentido

Introducción

*Existen dos maneras de ser feliz en esta vida,
una es hacerse el idiota y la otra serlo.*

FREUD

183

De acuerdo con Freud, la felicidad no forma parte del programa humano. Es decir, el destino del ser humano no es la felicidad, aunque sea lo que más anhela o desea. La búsqueda de una vida feliz no puede ser más que una ilusión, una fantasía que el sujeto elabora para hacer más soportable lo real de la vida y el trabajo asalariado. La felicidad como propósito o fin de la vida de los seres humanos actualmente se ha convertido en una exigencia, en un mandato superyoico, en un imperativo del mercado que obliga a gozar, disfrutar y ser feliz en todas las circunstancias y en todo momento. Esta obligación social de ser feliz lleva paradójicamente al sujeto a estados de angustia, malestar psicológico y sufrimiento insoportables. En pocas palabras, el discurso de la felicidad en el trabajo es realmente un doble discurso del mercado capitalista que no acepta la castración simbólica del ser hablante, del ser del lenguaje que somos los humanos.

Las preguntas que emergen inicialmente en este campo de estudio son: ¿desde cuándo la psicología del trabajo se interesa por la felicidad en el trabajo o la felicidad del trabajador? ¿A qué se debe dicho interés? ¿Qué sucede si un trabajador no es feliz con lo que hace? ¿Existe una fórmula de la felicidad en el trabajo? ¿Qué pasaría con el sistema de producción, la productividad y el consumo si todos los trabajadores fuéramos felices? ¿Existe la verdadera, la “auténtica” felicidad como propone el psicólogo norteamericano Martin Seligman? ¿Qué relación existe entre la felicidad, el placer y el goce? ¿Somos hoy más o menos felices que en otras épocas? ¿Existe alguna diferencia entre la felicidad “narrada” y la felicidad “vivida”?

Queda claro, tras lo expuesto, que hay muchas inquietudes por resolver. Para comenzar, veamos brevemente en qué consiste la propuesta de la auténtica felicidad.

¿En qué consiste la auténtica felicidad?

El doctor Martin Seligman es un eminente investigador de la *psique* humana, que propuso el concepto de *optimismo aprendido* muchos años después de trabajar el concepto de *indefensión o desesperanza aprendida*. Este cambio de perspectiva

conceptual lo llevó a plantear una revolucionaria corriente científica denominada la *psicología positiva*, que se focaliza en las fortalezas humanas y no en la enfermedad mental. En este último escenario Seligman (2005) sostiene que la auténtica felicidad no solo es posible, sino que, lejos de depender de la suerte o los genes, puede cultivarse identificando y utilizando muchas de las fortalezas y rasgos que ya se poseen.

El capítulo cuatro del libro *La auténtica felicidad*, Seligman lo titula con la siguiente pregunta: “¿Se puede ser más feliz de forma duradera?” Para el lector desprevenido la pregunta le resulta muy interesante y atractiva. Sin embargo, la inquietud planteada de esa manera parte del supuesto de que todos somos felices y que ahora se trata es de poder ser más felices. Esta idea de tener más, ser más, poder más es coherente con el modelo capitalista de acumulación e incremento del capital como efecto o producto de las ganancias o plusvalía, como diría Marx. Pero pensar la felicidad humana en términos económicos, como riqueza acumulada, atesorada, labrada, laborada o merecida, heredada, nos puede llevar a pensar y asumir como estilo de vida sin falta alguna. Es decir, seres sin falta, completos, producto terminado, como dirían algunos. Un ser ingenuo al que le falta el ser, un sujeto al mercado-consumo contemporáneo que deniega la castración simbólica al no querer, desear o aceptar la pérdida como parte del proceso de vivir o existir.

Volviendo al texto de Seligman, no debería sorprendernos que este psicólogo proponga inmediatamente la fórmula de la felicidad, por supuesto, advirtiendo de antemano al lector que gran parte de la investigación sobre la felicidad se basa en estadísticas, y que el libro y la fórmula de la felicidad es una obra de psicología destinada al gran público culto que puede entender fácilmente una ecuación muy sencilla: $F = R + C + V$, donde *F* es la *felicidad duradera*, *R* es el rango base de felicidad de las características con las que nacemos, *C* son las circunstancias que nos rodean y *V* las acciones o circunstancias que dependen de nuestra voluntad. De esta manera, el índice o nivel de felicidad duradera de una persona es igual a la suma de los factores que dependen del control de su voluntad más las circunstancias de la vida y sobre todo de la herencia genética de los padres. En pocas palabras, para Seligman (2005), estos son los tres componentes de la felicidad humana.

Para este psicólogo, es importante distinguir entre la felicidad momentánea del nivel de felicidad duradera. Es evidente que la felicidad momentánea o pasajera puede aumentarse fácilmente mediante distintas actividades como comer, comprar, dormir, relajarse. El autor aclara que ese capítulo, y en general este libro, no es una guía para incrementar la cantidad de estallidos pasajeros de felicidad a lo largo

de la vida, en lo que todos somos expertos o tenemos mucha experiencia. El reto de este tipo de psicología positiva consiste en aumentar el nivel de felicidad duradera.

La *escala de felicidad general* ha sido uno de los instrumentos más utilizados para determinar el grado o nivel de felicidad de una persona, grupo o nación. Se les pide a las personas que indiquen cuál es su lugar en la escala de 1 a 7 puntos que refleje si en general se consideran no muy felices o muy felices. De igual forma deben ubicar su lugar en la escala de 1 a 7 puntos, pensando si en comparación con la mayoría de gente igual se considera menos feliz o más feliz.

En síntesis, el psicólogo norteamericano Martin Seligman propone un modelo de tres caminos hacia la auténtica felicidad: la vida placentera, que es de corta duración y se logra maximizando las emociones positivas y minimizando las negativas tanto en el pasado como en el presente y, sobre todo, en el futuro; la vida comprometida, que se refiere a la puesta en práctica de las fortalezas personales con el objetivo de lograr una mayor cantidad de experiencias óptimas que nos permitan fluir en la vida; y la vida significativa, que es la forma de felicidad más duradera e incluye el desarrollo de objetivos y metas que van más allá de uno mismo y la pertenencia a instituciones positivas (democracia, familia, educación, trabajo, grupo de amigos/amistades, entre otras). Estos tres estilos de vida no son excluyentes y más bien pueden complementarse para encontrar un nivel de felicidad elevado en cuanto bienestar.

Desarrollo histórico del concepto felicidad

La literatura sobre la felicidad es abundante y abrumadora. Sin embargo, a lo largo de la historia de la humanidad la idea de felicidad siempre ha estado presente de maneras muy diversas y con intereses religiosos, filosóficos, políticos, económicos, de clase social y como dimensión psicológica del estado de bienestar del sujeto (salud mental). En este sentido, se puede afirmar que el tema de la felicidad es interminable, que por más de que hablemos y escribamos sobre dicho fenómeno siempre queda algo por decir. Además, el concepto de felicidad es bastante complejo, difícil y no está libre de controversias, pues todos tenemos una noción propia de la felicidad, pero que en muchas circunstancias nos resulta muy difícil explicarla. Sin embargo, podemos decir, por ahora, que la felicidad es una tendencia humana, un deseo profundo que arrastra y empuja al ser humano en esa dirección. También podemos decir que la felicidad es un estado de ánimo, una

mezcla de alegría y paz interior. De acuerdo con el psiquiatra Enrique Rojas, el que no sabe lo que quiere no puede ser feliz.

186

Desde la antigüedad, y particularmente para los griegos, el tema de la felicidad fue un asunto de reflexión vital. Para Aristóteles la felicidad tiene que ver con el hacer (comportamiento, acción, actuar) del hombre virtuoso. En este sentido, la felicidad consiste en la plenitud del hombre que ha alcanzado el completo desarrollo de su ser verdadero, en conformidad consigo mismo y con el orden del cosmos. En pocas palabras, la felicidad es a la vez el fin supremo y el sentido de la existencia humana. En sentido práctico, la felicidad tiene que ver con un modo de vivir, es decir, de vivir según la razón (*katà lógos*) y no según la pasión (*katà páthos*). Esta es una manera muy particular de entender la felicidad en los griegos.

De otra manera, el epicureísmo sostiene que la vida virtuosa no exige el adorno del placer: es placentera en sí misma. Aunque el epicureísmo asimila placer y felicidad, conviene evitar el frecuente contrasentido que hace del epicúreo un libertino. La verdadera felicidad no son placeres en movimiento, sino que es “el placer en reposo”, aquel que resulta de la ausencia de deseo y de dolor o sufrimiento. En pocas palabras, el epicureísmo es ascetismo que se funda en el rechazo de los placeres vanos, en el culto de la amistad, del arte, de la ciencia, y en el desprecio a la muerte: “Para quien ordena su vida según la verdadera sabiduría [escribe Lucrecio en *De la naturaleza*] la suprema riqueza es saber vivir contento con poco, es poseer la igualdad de alma”. De lo mencionado hasta el momento, nada más opuesto a la felicidad concebida como placer subjetivo que la idea antigua de eudaimonía.

Psicología del trabajo

La psicología y el trabajo han mantenido vínculos después de la Revolución industrial y estos se han fortalecido y ampliado notoriamente hasta el día de hoy. La relación entre la nascente ciencia del comportamiento a finales del siglo XIX y el nuevo fenómeno sociocultural del trabajo surgido de las condiciones de producción capitalista en la sociedad industrial de esa época se puede resumir en el refrán popular que dice: “se juntaron el hambre y las ganas de comer”. La psicología como práctica y discurso científico tenía que mostrar su utilidad social y nada más propicio que la sociedad disciplinaria (Foucault, 1980). Para Foucault lo que caracteriza esta época es la reorganización de sistema judicial. Por esta razón, nos habla de los encierros y los castigos (judicial, físico y moral) desde las

instituciones encargadas de ejercer la vigilancia y el control social: la fábrica, la escuela, la familia, el manicomio, la prisión... donde el poder que moldea la conducta de los individuos con la norma del temor es el dispositivo del panóptico.

Foucault también rastrea e investiga lo que denominó la reclusión de la clase obrera en las industrias. Para este autor, en dichos ámbitos se gestó una serie de mecanismos (dispositivos) de poder para asegurar la sujeción de los trabajadores-obreros al aparato de producción. El funcionamiento del aparato productivo estaba asegurado al control del cuerpo (tiempos y movimientos). Foucault señala que en el siglo XIX el cuerpo adquiere una significación diferente al de épocas anteriores, de ser algo factible de castigo pasa a ser algo que debe moldearse y corregirse para convertirlo en algo capaz de trabajar, de producir.

En este contexto surge la psicología industrial como respuesta a la demanda de los ingenieros industriales desde la perspectiva de la naciente administración científica del trabajo liderada por Taylor. Desde comienzos del siglo XX, en Estados Unidos, el destino de la psicología en el campo del trabajo estaba marcado por un objetivo fundamental: lograr siempre los mayores niveles de eficacia, eficiencia y productividad en los operarios-obreros-trabajadores-empleados. Por supuesto, ese objetivo va siempre acompañado de una exigencia: siempre al menor costo. En otras palabras, desde que la psicología encontró el mundo del trabajo en las primeras décadas del siglo pasado, las investigaciones han señalado que su lugar y operaciones están vinculadas tanto con la sociedad liberal capitalista como al proyecto civilizatorio y, por ende, colonizador de la modernidad (Pulido, 2011).

Ahora bien, si el trabajo es una actividad que se realiza siempre en un espacio diseñado organizacional e institucionalmente, es decir, regulado y reglamentado para producir ganancias, entonces la organización misma del trabajo produce condiciones que no siempre favorecen el trabajo en sí, y menos la salud mental

“Si el trabajo es una actividad que se realiza siempre en un espacio diseñado organizacional e institucionalmente, es decir, regulado y reglamentado para producir ganancias, entonces la organización misma del trabajo produce condiciones que no siempre favorecen el trabajo en sí, y menos la salud mental del trabajador”.

del trabajador. Entonces se puede afirmar, por ahora, que las organizaciones difícilmente tienen en cuenta la subjetividad del trabajador. En este escenario surge la pregunta inicial: ¿qué tipo de sujeto y subjetividades produce el discurso y las prácticas psicológicas actuales en el mundo del trabajo asalariado? Preguntas similares se han planteado otros autores (Pulido, 2007; Peralta, 2009, 2011, 2012; García-Álvarez y Carvajal 2007; García-Álvarez, 2010; Orejuela y Ramírez, 2011; Anzola, 2012; Andrade-Jaramillo, 2013). Sin embargo, no deja de causar curiosidad y cierta sospecha académica que las preguntas sobre las subjetividades en el mundo del trabajo se constituyan en una guía fundamental e importante que debería orientar tanto la investigación como la intervención en psicología del trabajo en el siglo XXI.

A continuación, se presenta una breve descripción de los hechos, los acontecimientos, las controversias y los debates que han marcado la historia de la psicología del trabajo en el contexto del capitalismo industrial y posindustrial.

Aproximaciones al concepto de trabajo

En documentos anteriores (Porras Velásquez, 2009, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018) se ha señalado que la pregunta por el trabajo humano es una inquietud fundamental para la práctica social de los psicólogos del trabajo, debido a que su respuesta condiciona, por un lado, nuestra intervención profesional, y, por otro, incide fuertemente en la escogencia de los paradigmas para la investigación científica en los ámbitos productivos. Al revisar la literatura científica, no es fácil dar una respuesta a la pregunta sobre “qué es el trabajo” que satisfaga plenamente a todos los interesados en este asunto, sin tomar en cuenta el contexto histórico y social en el que se puede y debe enmarcar dicha inquietud. El concepto de trabajo no siempre ha significado ni significa lo mismo para todos los grupos humanos a lo largo de la historia de la humanidad.

Ahora bien, entendiendo la complejidad del fenómeno y con el propósito de identificar tanto los componentes centrales como el denominador común de todas las formas históricas de la actividad humana denominada trabajo, retomaremos su significación etimológica, que es la más antigua y que remite a un instrumento de tres palos (*tripalium*) a los que se ata al reo, condenado a un castigo corporal, sobre el que se ejecuta la acción de torturar (*tripliare*). En este contexto, trabajar significa ‘instrumento de tortura’. Esta idea es recurrente, particularmente, en las

tradiciones griega y judeocristiana, que entendían y designaban al trabajo como una actividad penosa y obligatoria, vista incluso como un castigo para el ser humano. En síntesis, en la época antigua trabajar implicaba esfuerzo, fatiga, agobio, humillación, tormento y coerción. Por ejemplo, en la sociedad griega, el trabajo no era un factor de integración social, sino que funcionaba más bien como principio de exclusión: quienes lo realizaban eran considerados individuos inferiores, pertenecían al reino de la naturaleza (no al orden humano) por estar sometidos a las exigencias de las necesidades.

Ya en la época moderna, el trabajo humano se relaciona directamente con la utilidad, con el valor en términos económicos, con la nueva organización social y con todo lo que tiene que ver con el desarrollo humano. Además, esta forma de entender el trabajo abre el debate sobre si la división del trabajo es un factor de lucha de clases, en términos marxistas, o un factor de integración orgánica a la sociedad, de acuerdo con Durkheim (Blanch, 1996). Como se puede apreciar, con el transcurso del tiempo, paulatinamente en la historia de la humanidad, el trabajo pasó a ser entendido y asumido como una actividad que define al hombre. A pesar de todas las contradicciones económicas, políticas, religiosas y sociales, la finalidad del trabajo, en esta época, logró ser vinculada con la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales.

Actualmente, el trabajo como categoría de análisis es pensado como un constructo complejo, multidimensional y multifacético que ha sido estudiado desde las diferentes disciplinas que constituyen principalmente las ciencias humanas, con sus respectivos enfoques teóricos y metodológicos. Ámbitos disciplinares tan diversos como la economía, el derecho, la historia, la antropología, la cultura, la biomecánica, la fisiología, la medicina, la economía, la psicología, entre otras disciplinas científicas, se preocupan por lograr una comprensión amplia de este fenómeno humano. Sin embargo, autores como Peiró, Prieto y Roe (1996) reconocen las contribuciones principalmente de la psicología social del trabajo en la explicación cada vez más rigurosa de dicho fenómeno; destacan sobre todo los aportes para la intervención profesional en las diferentes facetas de la realidad laboral.

Ahora bien, al reconocer la multiplicidad de posturas, es necesario, según la propuesta de Drenth (1991), distinguir dos aproximaciones complementarias al concepto de trabajo: la teórica y la empírica. La aproximación conceptual hace referencia al esfuerzo teórico de algunos autores para delimitar el concepto, mientras que la aproximación empírica se basa en los resultados de la investigación sobre las descripciones de lo que la gente entiende por *trabajo* y las representaciones mentales

de este fenómeno. Ambas aproximaciones están mutuamente relacionadas, puesto que la definición del trabajo se plantea en función de lo que se entiende por este en un grupo sociocultural específico, en un momento particular de su historia. Sin embargo, otros autores destacan, además de los componentes psicosociales del constructo, su carácter eminentemente humano, social, complejo, dinámico, cambiante, reflexivo, consciente, propositivo, estratégico, instrumental y moral.

Una definición inicial sobre el concepto en cuestión, que engloba los elementos antes mencionados, propone que el trabajo es

[...] el conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social. (Peiró, 1989, p. 163)

Como se puede apreciar, la realización de esta actividad se convierte en instrumental, ya que el trabajo se toma como medio para lograr un fin. Es decir, el trabajo les permite a las personas obtener una ganancia, sobre todo de orden económico. Posteriormente, en ciertas condiciones laborales las personas van a encontrar muchos referentes para construir sus identidades y sus posiciones subjetivas frente a los otros en el mundo del trabajo.

Por su parte, Blanch manifiesta que el término trabajo es, entre otras cosas, un significante estático e invariable que, sin embargo, remite a una pluralidad de significados dinámicos y variables, de tal manera que las personas utilizan dicho concepto para referirse en forma amplia a dos situaciones: en primer lugar, a un tipo específico de actividad humana, desarrollada en determinados contextos socioeconómicos; en segundo lugar, a las construcciones socioculturales del sentido y del valor de dicha experiencia. Por esta razón se puede decir que el trabajo consiste básicamente en

[...] una actividad humana en la que se hace una inversión consciente e intencional (retribuida o no, con o sin cláusulas contractuales) de una determinada cantidad de esfuerzo (individual o colectivo) en orden a la producción de bienes, elaboración de productos o realización de servicios con lo que se satisface algún tipo de necesidades humanas. (Blanch, 1996, p. 87)

Por ahora resulta incuestionable el papel destacado del trabajo en las sociedades moderna y contemporánea, ya que esta actividad humana desempeña un papel fundamental como elemento de integración social de los individuos a una estructura grupal, y como organizador de las actividades sociales y personales de los sujetos de la Modernidad. Este planteamiento se conoce en el mundo académico como la *tesis de la centralidad del trabajo en la sociedad*. En consecuencia, no es de extrañar que esa actividad aparezca, con frecuencia, estrechamente relacionada con las ideologías, las religiones y diferentes visiones del mundo. Sin embargo, recientemente dicha tesis está siendo bastante cuestionada desde la sociología, e incluso se ha planteado el fin del trabajo en la sociedad posmoderna.

En este contexto, De la Garza (2005) señala los límites del concepto restringido y clásico de trabajo, asociados a dos concepciones teóricas relacionadas con el avance del trabajo asalariado en las sociedades modernas, que llevaron a la visión restringida del concepto de trabajo. Una fue la neoclásica, para la cual no hay otro trabajo para considerar sino el asalariado, el que se compra y se vende por un salario. La otra fue la marxista clásica, en la que el concepto de trabajo no queda restringido al asalariado, y se reconoce como trabajo toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad, no solo con la generación de valores de cambio. Este autor expresa claramente que la sociología clásica del trabajo privilegió también como objeto de estudio al obrero industrial de la gran empresa y descuidó otros sectores de trabajadores. En consecuencia, la mayoría de los conceptos acuñados por esta disciplina y asumidos por otras disciplinas cercanas como la psicología social de trabajo y la psicología industrial siguen arrastrando sus orígenes industriales y modernos. Como señala este autor:

Desde hace varios decenios, el empleo industrial ha disminuido en el mundo a favor de los servicios, las micro y pequeñas empresas no han tendido a disminuir en el tercer mundo, los trabajos informales se han incrementado, además de que han aparecido nuevas ocupaciones, como el trabajo en *call centers* o el diseño del software. (De la Garza, 2011, p. 51)

Para Bauman (2008), en el contexto de la sociedad industrial y asalariada, el trabajo es considerado como “el estado normal de los seres humanos, no trabajar es anormal” (p. 17). Además, para este autor, en ese contexto sociocultural, trabajar es considerado como un valor en sí mismo, una actividad noble y de prestigio social. Como se puede apreciar, el modelo de producción capitalista genera también un

discurso de lo que es normal. Es decir, se produce un saber (una verdad) que va de la normalidad a la normalización de los comportamientos, pensamientos y sentimientos que configuran el ser trabajador-empleado de los humanos en los espacios sociales, particularmente en las fábricas.

En síntesis, el trabajo que realizan las personas en su vida diaria puede ser comprendido desde al menos cuatro perspectivas: a) el trabajo como actividad, referido a los aspectos conductuales del hecho de trabajar; b) el trabajo como situación o contexto, relacionado con los aspectos físico-ambientales del trabajo; c) el trabajo como significado, relativo a los aspectos subjetivos del trabajo; d) el trabajo como fenómeno social, referido a los aspectos sociales del trabajo que son interiorizados por las personas (Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez, 2004).

Perspectiva psicosocial del trabajo

El trabajo como categoría de análisis psicosocial aporta herramientas teóricas y metodológicas a la psicología industrial y de las organizaciones por cuanto el trabajo como vínculo social implica rastrear las implicaciones sociales, económicas y culturales de los sistemas productivos y su incidencia en las formas de organización de las relaciones sociales, laborales y de poder.

El trabajo para Martín-Baró (1989) constituye “la actividad humana primordial y el marco de referencia crucial que define el sentido de la existencia de los seres humanos” (p. 183). En consecuencia, el trabajo constituye así “el principal contexto moldeador de los seres humanos, la principal raíz de su ser y su quehacer” (p. 183). Por tanto, según este autor, es crucial recordar que antes de examinar las formas específicas de interacción personal hay que tener muy presente que el sentido de ese hacer entre personas está condicionado desde su misma base por el contexto laboral.

El mismo autor advierte, más adelante, que en su propuesta no se trata de elaborar una psicología del trabajo, sino que, por el contrario, se trata de situar la interacción humana en su marco más definitorio; del mismo modo como las clases sociales condicionan el sentido estructural de lo que las personas son y hacen, así hay que subrayar que el trabajo es elemento crucial en el que las estructuras se hacen concretas para las personas. “Cuando se deja de lado el contexto laboral, la interacción humana queda abstraída de sus raíces inmediatas y privadas del sello cotidiano que le da su forma social concreta” (Martín-Baró, 1989, p. 183).

Una aproximación desde la psicología social del trabajo considera a este como un fenómeno cuyo estudio no se agota en el análisis de la actividad realizada por una persona en un determinado ambiente. Se trataría, también, según el autor mencionado anteriormente, de una realidad social producto de la interacción de la actividad humana en sociedad. Su significado se amplía y se hace más complejo en el marco de la cultura y de la sociedad en la que se produce, aunque se plasme concretamente en dichos ámbitos; influye y condiciona la vida humana y las conductas de las personas que constituyen esa sociedad, y de los grupos sociales y colectivos que la conforman.

Así pues, los aspectos del trabajo relevantes para la psicología desde un enfoque social del trabajo no se limitarían al análisis de la interacción y al estudio de las actividades individuales o colectivas. Tampoco se referirían únicamente al significado socialmente compartido que se atribuye a esa realidad en una determinada cultura y en una determinada época. Por el contrario, abarcaría un buen número de fenómenos complejos relacionados con la realidad laboral. De esta manera, el desempleo, la jubilación o la relación entre el ámbito laboral y otros ámbitos de la vida humana (tiempo libre, familia, etc.) son fenómenos relevantes para una psicología del trabajo desde una perspectiva social (Peiró, Prieto y Roe, 1996).

A pesar de las transformaciones del entorno socioeconómico y del mercado laboral, relevantes para la actividad profesional, de lo que no cabe duda es de que el trabajo sigue ocupando hoy en día un papel fundamental en la vida personal y en la estructuración social de las personas. Además, se debe tener presente que el trabajo constituye la principal fuente de ingresos económicos para la mayor parte las personas, con lo que se convierte en un medio para generar recursos indispensables, en la mayoría de los casos, para la supervivencia y el bienestar. Estas son las razones por las que los psicólogos consideran actualmente el trabajo como fenómeno social y como actividad humana digna de ser estudiada en profundidad y con la rigurosidad metodológica que caracteriza nuestra disciplina científica.

Además, desde la perspectiva psicosocial, el trabajo puede ser asumido y entendido como realización personal, es decir, como el grado de satisfacción obtenido y logrado por aquella tarea realizada; trasciende lo individual e implica al grupo de pertenencia por lo que la familia se encuentra involucrada a través de la persona que trabaja. En consecuencia, según Foladori (2008), la satisfacción-placer (así como la insatisfacción-sufrimiento o dolor psíquico) se “transmite” a otras personas del entorno como una manera de ser y de vivir el trabajo, de sentirse alguien, de tener la convicción de que eso que se hace se hace bien (p. 86). Finalmente,

otros autores destacan, además de los componentes psicosociales del constructo, su carácter eminentemente humano, cultural, complejo, dinámico, cambiante, reflexivo, consciente, propositivo, estratégico, instrumental y moral.

Para los propósitos de este documento se entiende el trabajo como el acto de transformación que el ser humano realiza sobre su entorno para crear objetos de utilidad social. Es decir, el trabajo como actividad humana debe ser valorado por los miembros del grupo sociocultural, para que se convierta en un bien o servicio de valoración del agente de dicha transformación. En este sentido, el objeto producido representa al sujeto de la producción, puesto que el trabajo como acto de objeti-

vación del esfuerzo físico y mental (pensamiento e imaginación) del ser humano es también un producto de su propio trabajo.

Finalmente, el análisis de este fenómeno psicosocial, económico y cultural, no puede restringirse ni a su consideración como conducta individual (que analizan los procesos psicológicos o biológicos que lo hacen posible) ni a la consideración macroscópica que lo considera como fenómeno económico, político o social. Existe una zona en la que la intersección entre lo social y lo individual se articulan: en el trabajo humano.

“La felicidad en el trabajo tiene que ver más con la libertad y la responsabilidad de elegir que con la capacidad de consumir, disfrutar o tener. En pocas palabras, una persona es feliz cuando por medio de una acción libremente escogida transforma el mundo, transforma sus relaciones con los demás; es feliz, sobre todo, cuando se transforma a sí misma”.

Conclusiones

Para la mayoría de las personas la felicidad tiene que ver con estar bien, sentirse cómodas, estar satisfechas con lo que se tiene, no tener problemas, disfrutar lo que la vida nos da y, sobretodo, sentir la alegría y el placer que invade los sentidos. Pero la felicidad tiene que ver, desde nuestro punto de vista, más con el ser que con el tener. En este sentido, no es lo mismo tener un trabajo que ser feliz en el trabajo o sentirse feliz con el trabajo realizado. La felicidad en el trabajo debe trascender la idea de poseer, tener o disfrutar una actividad encomen-

dada para encaminarse hacia el sentido de la labor realizada. Es decir, asumir el trabajo como una actividad de autorrealización plena de nuestro potencial como seres humanos y no simplemente la satisfacción o el reconocimiento de los resultados obtenidos como objetos o recursos del sistema de producción capitalista.

Desde la perspectiva aristotélica, el hombre es feliz cuando, gracias al conocimiento racional de los valores humanos y a una férrea voluntad, logra poseer los verdaderos bienes, o cuando logra en su quehacer una armonía conforme con esos valores. Esta búsqueda de la felicidad es la que otorga un sentido pleno a la existencia humana. En consecuencia, sabio es aquel que ha entendido la unidad de la verdad, del bien y de la felicidad. Después de lo dicho, es evidente que hablar de la felicidad en cualquier escenario de la vida implica trascender las sensaciones placenteras que la vida nos puede dar.

Por último, la felicidad en el trabajo tiene que ver más con la libertad y la responsabilidad de elegir que con la capacidad de consumir, disfrutar o tener. En pocas palabras, una persona es feliz cuando por medio de una acción libremente escogida transforma el mundo, transforma sus relaciones con los demás; es feliz, sobre todo, cuando se transforma a sí misma. La felicidad es un modo de existencia y de trascendencia. Encontrar esa forma de existencia y de trascendencia es el verdadero trabajo de todo ser humano.

Referencias

Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.

Andrade-Jaramillo, V. (2013). Creando subjetividades laborales. Implicaciones del discurso psicológico en el mundo del trabajo y las organizaciones. *Psicología & Sociedad*, 25(1), 185-192.

Anzola, O. (2012). *La producción de subjetividades en el mundo del trabajo*. Documento procedente del XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, UNAM-Anfece. Ciudad de México.

Bauman, Z. (2008). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

Blanch, J. (1996). Psicología social del trabajo. En J. Álvaro, A. Garrido y J. Torregrosa (Coords.), *Psicología social aplicada* (pp. 85-119). Madrid: McGraw-Hill.

De la Garza Toledo, E. (2005). Neoinstitucionalismo: ¿opción ante la elección racional? Una discusión entre la Economía y la Sociología. *Revista mexicana de sociología*, 67(1), 163-203. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rms/2005-1/RMS005000105.pdf>

- De la Garza Toledo, E. (2011). Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial. *Nueva sociedad*, 232, 50-71. Recuperado de <https://nuso.org/articulo/mas-alla-de-la-fabrica-los-desafios-teoricos-del-trabajo-no-clasico-y-la-produccion-inmaterial/>
- Drenth, P. (1991). Work meanings: a conceptual, semantic and developmental approach. *European Work and Organizational Psychologist*, (1), 125-133.
- Foladori, H. (2008). Trabajo, institución y producción de subjetividad. *Psiquiatría y Salud Mental*, 25(1-2), 79-91.
- Foucault, M. (1980). *La verdad y las formas jurídicas*. Madrid: La Piqueta.
- García-Álvarez, C. y Carvajal-Marín, L. (2007). Tecnologías empresariales del yo: la construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial. *Universitas Psychologica*, 6(1), 49-58.
- García-Álvarez, C. (2010). Construcción de la subjetividad laboral en el contexto del trabajo contemporáneo: posibilidades de resistencia. *Contextos*, 4, 1-10.
- Mateu, M. (1994). El psicólogo en la empresa. *Anuario de Psicología*, (63), 219-233.
- Martin-Baró, I. (1989). *Acción e ideología*. El Salvador: UCA.
- Orejuela, J. y Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 125-144.
- Peiró, J., Prieto, F. y Roe, R. (1996a). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En J. Peiró y F. Prieto, F. (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto* (pp. 15-36). Madrid: Síntesis.
- Peiró, J., Prieto F. y Roe, R. (1996b). El trabajo como fenómeno psicosocial. En: J. Peiró y F. Prieto. (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 15-33). Madrid: Síntesis.
- Peralta, M. (2009). *La construcción de sujetos en las realidades laborales: reflexiones para su estudio desde la psicología organizacional y el trabajo*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Porras Velásquez, N. (2009). Elementos básicos para el análisis de la cultura de las organizaciones desde la psicología. *Tesis Psicológica*, (4), 36-56.
- Porras Velásquez, N. (2011). Lo ideológico en la psicología social y en la guerra en Colombia. *Revista de Psicología GEPU*, 2(2), 138-157.
- Porras Velásquez, N. (2012). Límites y retos del campo de la psicología de las organizaciones. *Poiésis*, (24), 1-14. Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/519/485>
- Porras Velásquez, N. (2013) ¿Qué es lo que hace exactamente un psicólogo organizacional? Una reflexión crítica desde las teorías del rol. *Poiésis*, (25), 1-9. Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/646/619>
- Porras Velásquez, N. (2014). El estudio del comportamiento organizacional como fundamento para la gestión humana por competencias. *Poiésis*, (27), 1-12. <https://doi.org/10.21501/16920945.1223>
- Porras Velásquez, N. (2015). Gestión del conocimiento, aprendizaje y socialización organizacional: procesos fundamentales para la psicología del trabajo. *Poiésis*, (29), 1-11. <https://doi.org/10.21501/16920945.1609>
- Porras Velásquez, N. (2016). La psicología del trabajo en relación con la subjetividad, la inserción laboral y la salud mental. En J. Báez et al.,

Salud mental y el sistema de producción (pp. 61-108). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.

Porras Velásquez, N. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29, supl.), 161-178. <https://doi.org/10.19052/ed.4173>

Porras Velásquez, N. (2018). Comunicación y poder en el discurso de la psicología del trabajo y de las organizaciones. En C. Fernández et al. *El problema de lo humano y su lazo social: reflexión y práctica* (pp. 53-77). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.

Pulido, H. (2007). Produciendo trabajadores modernos. Conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el sur. *Universitas Psychologica*, 6(1), 27-37.

Pulido, H. (2011). Psicología y trabajo: una relación bajo examen. En B. Ballesteros y H. Escobar. *Psicología y políticas públicas: aportes desde la academia* (pp. 123-144). Bogotá: Editorial Universidad Javeriana.

Seligman, M. (2005). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Byblos.