



# 4 La transformación del trabajo y su incidencia en la calidad de vida de los trabajadores: reflexión desde el campo de la psicología organizacional y del trabajo<sup>1</sup>

Paul, Seneca and imperial Rome: understanding the context

Adaneys Álvarez Ramírez\*

\* Docente de la Universidad Católica de Pereira, Psicóloga, Magíster en Psicología Organizacional y del Trabajo, Instituto de Psicología, Universidad del Valle.  
adaneys.alvarez@ucp.edu.co

Recibido:  
25 de abril de 2012

Aceptado:  
19 de junio de 2012

**Resumen:** Este ensayo tiene como objetivo realizar una reflexión sobre cómo la transformación del trabajo ha llevado a la aparición de riesgos laborales, que influyen no solamente en la calidad de vida de los trabajadores sino también en su propia subjetividad; de otro lado, plantear posibles soluciones que desde la psicología organizacional se asuman como retos y desafíos en la intervención, teniendo como base el marco social que atañe a esta disciplina, en procura de mejorar las condiciones y relaciones de trabajo del individuo en un contexto organizacional.

**Palabras claves:** Trabajo, psicología organizacional, riesgos psicosociales, clínica laboral.

---

<sup>1</sup> Artículo producto de ejercicio final, seminario de Inducción a la Maestría en Psicología.



ESTA CIUDAD FUE FUNDADA  
POR JORGE ROBLEDO  
EN EL AÑO 1541.  
LOS PATRONOS FUERON  
SAN FABIAN Y SAN SEBASTIAN  
TRAIDOS POR EL MISMO FUNDADOR.  
LA PARROQUIA FUE CREADA  
EL 9 DE SEPTIEMBRE DE 1649  
Y ESTA IGLESIA FUE ERIGIDA EN  
PARROQUIA EL 8 DE ENERO 1796.  
LA PRIMITIVA IGLESIA DE  
SANTA BARBARA FUE FUNDADA  
EN 1656 PERO EN ESTA FECHA  
NO EXISTE UNA PEQUEÑA CAPILLA  
DEDICADA A SANTA BARBARA.  
ERIGIDA POR EL  
FUNDADOR DE LA CIUDAD.

Foto: Pablo Bohórquez®

**Abstract:** This article aims to provide a contextualization of Paul and Seneca into the Roman Empire from the first century of our era. It seeks to clarify various aspects of the Empire, especially those ones related to Stoicism and Christianity as ways of thinking and living. It is also shown how nascent Christianity is swamped by philosophical influences as a result of its interaction with the context. A salvation proposal power is also evident, which as a Good New, points into a hope direction against any hope. It also suggests the Christianity theology versatility -which from its origins-illuminates human events through gospel enculturation and the permanent evangelization of the culture.

**Key Words:** Early Christianity, Stoicism, Seneca, Paul.

*La interrupción, la incoherencia, la sorpresa son las condiciones habituales de nuestra vida. Se han convertido incluso en las necesidades reales para muchas personas, cuyas mentes solo se alimentan (...) de cambios súbitos y de estímulos permanentemente renovados (...) ya no toleramos nada que dure. Ya no sabemos como hacer para lograr que el aburrimiento de fruto.*

*Entonces, todo el tema se reduce a esta pregunta: ¿la mente humana puede dominar lo que la mente humana ha creado?*

Paul Valery

El trabajo es un fenómeno psicosocial que cobra importancia en la perspectiva histórica del ser humano, en cuanto se define como una actividad que no solo permite satisfacer necesidades materiales, sino que se convierte en un eje ordenador de la propia vida de las personas, en cuanto connota un carácter regulador que se explica en la estructuración que hacen las personas de sus actividades, en la posibilidad de desarrollo personal y en el acceso a circuitos de consumo, lo mismo que como un referente determinante de las relaciones sociales; en este sentido, el trabajo se constituye en una categoría central de la condición humana, es un factor inherente a la misma naturaleza humana (Arendt, 2003). Lo anterior permite ligar, en su origen primigenio, una concepción de trabajo mediada por relaciones naturales de supervivencia que poco a poco fue transformándose en nuevas formas de significación, las cuales se estructuraron a partir del desarrollo de los diferentes sistemas sociales, pasando desde una actividad asociada con algo negativo a una actividad con valor de utilidad y desarrollo social. Esta última concepción fundamenta el empleo como una modalidad de trabajo, que confiere una concepción distinta, en tanto que implica una relación jurídica–contractual, donde hay un contratante que compra fuerza de trabajo, y por otro lado, un contratado que vende su fuerza de trabajo, conocimientos y tiempo (Jahoda, 1987). Desde esta concepción, el trabajo permite obtener beneficios económicos, sociales y el desarrollo personal y profesional. De acuerdo con lo anterior, el interés de este ensayo es centrarse en el último punto, para reconocer el empleo como un referente clave en la construcción de la subjetividad y calidad de vida, pero también poner en discusión cómo las nuevas formas de trabajo desdibujan dichos aspectos.

En la primera parte se realiza un recorrido histórico sobre la concepción del trabajo; la segunda parte se orienta a la reflexión y descripción de la transformación de trabajo como categoría ontológica fundante en nuevas formas de trabajo; una tercera parte comprende las reflexiones sobre las implicaciones de estas nuevas formas de trabajo en la subjetividad y calidad de vida del sujeto trabajador.

El desarrollo histórico del hombre ha permitido mostrar la importancia del trabajo como actividad ligada a aspectos que comprometen acciones que marcan su subjetividad; en este sentido y como bien lo señala Sahlins (1977), el trabajo en las sociedades primitivas se orientaba a mantener un equilibrio entre el hombre y la naturaleza, donde el único fin era satisfacer las necesidades básicas de subsistencia.

En sociedades como la griega y la romana, el trabajo estaba ligado a una idea de castigo, en tanto que solo los esclavos tenían la obligación de trabajar para sus amos; en este sentido, el trabajo configura lo que podría ser una división de clases, si se tiene en cuenta que en las sociedades griegas eran los ciudadanos -hombres libres- los que se dedicaban a la reflexión y a pensar; se puede decir entonces que para los griegos y romanos el concepto de "trabajo" no existía, ya que cualquier tarea o actividad laboral, fuera agrícola o artesanal era considerada degradante y solo era asociada al esclavo; dicha concepción se mantuvo en la Edad Media, pues el trabajo seguía siendo considerado como una actividad de práctica simplemente instrumental que hace referencia al sufrimiento, a la dependencia y a la humillación. Posteriormente, en la Revolución Industrial, aparece una significación distinta; el trabajo se convierte "en el motor de un progreso guiado por la razón" (Álvaro, Garrido y Torregrosa, 1996, p.93), donde empiezan a aparecer connotaciones que conciben la actividad laboral ya no desde la idea de castigo o coerción, sino como autorrealización y expresión; lo anterior se sustenta en los planteamientos de Rentería (2008, p.5): en nuestros días el trabajo se convierte en instrumento para obtener beneficios económicos, como una actividad con valor intrínseco que contribuye con la configuración de características y expectativas en el ámbito personal, el profesional y el social.

Ahora bien, siguiendo el planteamiento del autor anterior, Bauman (1999) significa el trabajo moderno a partir de la ética, entendida esta como una norma de vida, es decir, si se quiere conseguir algo para vivir y ser feliz, se debe hacer algo que sea digno de pago; de esta manera, se acentúa la premisa "doy un algo para que me des" (Bauman, 1999, p.17).

El trabajo comienza a ser pensado como la esencia misma del hombre, como vía para la realización de sí mismo y como único medio de desarrollar todas las facultades humanas; en este sentido:

*El trabajo es el eje de la vida individual y el orden social, así como la garantía de supervivencia para la sociedad en conjunto (...) es el principal factor de ubicación social y evaluación individual, salvo para quienes por su riqueza heredada o adquirida, combinaban una vida de ocio con la autosuficiencia (Bauman, 2000, p. 34).*

Se entiende entonces que el trabajo constituye una categoría de soporte social y que, como bien lo señala Rentería (2008), tiene la función de movilizar socialmente, que se ve reflejada no solo en la posibilidad de ubicar a las personas en espacios reconocidos sino que también se convierte en un referente de marca; así, las personas se ubican en estatus generados por los múltiples espacios de acción.

En este orden de ideas y retomando a la CINTERFOR/OIT (1996), el concepto actual de trabajo está conformado por una diversidad de impresiones e interpretaciones que han permitido su revalorización como medio de integración y significación social. Es posible caracterizar la importancia concedida al saber y a la inteligencia que el trabajador aplica y moviliza, a las relaciones sociales de trabajo, a la consecuente importancia otorgada a la formación y al diseño de mecanismos para el reconocimiento y valoración de las capacidades demostradas en el trabajo.

El trabajo pues, es una actividad que entraña una visión subjetiva, mediada por las diferentes significaciones que la persona hace de él, enmarcándose así en una perspectiva psicosocial. Retomando a autores como Peiró, Prieto y Roe (citados por Luque, Gómez y Cruces, 2000), se puede definir el trabajo "como una realidad psicosocial, fruto de la interacción de las personas que lo realizan en el seno de un marco social" (p. 147), y -según Peiró (1989)- como un "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" (p. 87). El trabajo, como esencial soporte de la cultura, brinda además significantes del orden moral, cultural, político, económico, social y psicológico.

Ahora bien, históricamente el trabajo ha tenido diferentes connotaciones dependiendo de los sistemas sociales y económicos dominantes; esto indica entonces que ha ido transformándose en un modelo, influido por los avatares del capitalismo, cuyo propósito radicaba en un orden racional, impregnado por la unión de capital y trabajo; este nuevo orden inspiraba una dependencia mutua entre trabajador y capital, pues el primero buscaba su subsistencia a través de su contratación y el segundo necesitaba de su desarrollo y crecimiento a través del trabajador contratado; dicha relación, como bien lo señala Bauman (2001), se asociaba a la idea de permanecer por siempre unidos, en procura de salir adelante juntos y ver cumplir sus sueños y sus esperanzas; en este sentido, se categoriza el empleo como un modelo de trabajo que se consolidó durante la segunda mitad del siglo XX como representación social y la relación fundamental del capitalismo (Jahoda, 1982).

Dicho modelo estableció relaciones temporales duraderas, sujetas a la permanencia del trabajador en su lugar de trabajo por todo el tiempo de su existencia; desde esta perspectiva, el trabajador y empresa se esforzaban en mantenerse sólidos, a partir de un principio básico de cooperación mutua.

Ahora bien, en las sociedades postindustriales el trabajo como actividad económico-productiva ha ido cambiando en las formas de relación, pasando de algo ligado a lo sólido, lo estable, lo que permanece en el tiempo y lo que permite establecer un proyecto de vida, a nuevas formas de trabajo, donde la flexibilidad, se convierte en el eje ordenador, y con ella, lo móvil, lo temporario, lo volátil y lo precario, como características principales, exigiendo así una interacción dinámica entre diferentes actores en contextos y actividades cambiantes (Bauman, 2001). En este sentido, la flexibilización, como tendencia histórica, significa un proceso de transición desde un modelo de organización predominantemente rígido, cerrado vertical, centralizado y burocratizado pero seguro, hacia otro donde dominan la elasticidad, la apertura, la horizontalidad, la descentralización y la agilidad (Rentería, 2008).

Esta concepción de trabajo, que marca relaciones sólidas de largo plazo, empieza a fragmentarse para dar paso a un nuevo orden social, que en palabras de Bauman (2006), se denomina “modernidad líquida”, en la cual la movilidad y flexibilidad del trabajo irrumpen para generar nuevas formas de organización del trabajo. Estas marcan una diferencia en la perspectiva de entender la relación persona-trabajo, ya que las lógicas de reestructuración dentro y fuera de la organización llevan a que las personas asuman nuevas maneras de afrontar y posicionarse frente al mercado de trabajo; así, la individualización de las relaciones laborales y la desregularización del mercado de trabajo, marcadas por este nuevo orden social, representan un cambio que puede influir en la función psicológica que cumple el trabajo, amenazando la consolidación de la subjetividad de las personas y con ella, la calidad de vida laboral y personal. A continuación, se abordará para mayor comprensión el modelo que proponen las nuevas formas de trabajo.

El fenómeno de globalización, como potencial transformador de las actividades sociales, económicas, políticas y laborales lleva a comprender el creciente desarrollo de la “tecnologización” en procesos productivos y de servicios, lo cual se traduce en fragmentación de la relación persona-trabajo (Orejuela et al., 2012).

Lo anterior, representado en nuevas formas de empleo, tales como el teletrabajo, la “tercerización” (nuevas formas de subcontratación) y los empleos de corta duración, han ayudado a configurar el constructo de empleabilidad que surge a comienzos del siglo XX, como un paradigma que rompe con la tradición histórica del trabajo, es decir, la modalidad de trabajo como actividad económica productiva (empleo fijo) que perduraba de por vida y que permitía establecer a la persona vínculos seguros y estables con la empresa, garantizándole seguridad, identidad y bienestar. Rentería (2008), citando a Gazier (2001), define la empleabilidad como:

## **Nuevas formas de trabajo: empleo flexible**

*La habilidad para obtener o preservar un trabajo pago (asalariado o no), la empleabilidad no es una noción teórica insertada en una red de conexiones explicativas o de estándares explícitos unívocos y estables, más que eso, es el asunto de identificar problemas y prioridades ligadas a las acciones de personas e instituciones implicadas en el acceso al trabajo y al empleo (p. 2).*

Este nuevo constructo, fundamentado en principios de flexibilidad, genera una nueva visión para el trabajador, pues es vista como aquello que le permite mejorar su productividad, acceder a un empleo y ser más adaptativo al cambio; en este sentido, lo que plantean Schvarstein y Leopold (2005) es muy congruente con lo anterior, cuando definen la empleabilidad como “las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio”; sin embargo, el fin principal de este paradigma puede cuestionarse en tanto que la responsabilidad recae en lo individual, y como bien lo afirma Schvarstein (2005), conduce a una erosión de la relación laboral “normal”, que se expresa en una creciente heterogeneidad de las formas de empleo dependiente, llamadas “atípicas” (contratos a plazo fijo, temporales, a honorarios, nuevas formas de trabajo).

Lo anterior muestra claramente cómo se transforma la noción de trabajo a empleo y cómo la flexibilidad laboral, reflejadas en nuevas formas de trabajo, llevan necesariamente a condiciones de precariedad que, en últimas, interfieren negativamente en la subjetividad. Al respecto, surge entonces la pregunta: ¿Cómo afectan estas nuevas condiciones la subjetividad y la calidad de vida?

Lo hasta ahora expuesto permite plantear la diferencia en el desarrollo del concepto de trabajo. Al respecto, Sennett (2000) plantea dos conceptos de trabajo que se oponen radicalmente el uno al otro: el antiguo, basado en categorías jerárquicas rígidas y en el cual se esperaba de los trabajadores una personalidad formada e identidad firme; y el nuevo, que exige una continua reinención y una búsqueda de proyectos a corto más que a largo plazo, lo que puede significar para los trabajadores incertidumbre y pérdida de confianza en sí mismos, además de vivir la sensación de estar a la deriva y de vivir en riesgo permanente. Esto puede interpretarse como el fin de la carrera laboral, donde su principal indicador consistía en la posibilidad de mantenerse en el tiempo y no en lo que hoy se impone como trabajo fragmentado.

En este orden de ideas, es importante decir que la transformación del trabajo se ha convertido en un proceso “agresivo” para el trabajador, ya que los cambios tecnológicos, la organización del trabajo y las relaciones

## **Implicaciones psicosociales: Subjetividad - Calidad de vida**



de producción se encuentran mediadas por la desregularización laboral, que conllevan la precarización del trabajo, produciendo desmejora en sus condiciones y afectando así todas las esferas de la vida del trabajador; todo esto se ve reflejado en las formas de contratación, reducción de sueldos, la polivalencia, el incremento en las jornadas del trabajo y la flexibilización de las relaciones laborales, que han llevado a generar consecuencias negativas para los trabajadores, como inestabilidad en el empleo, inseguridad en los lazos sociales y proyectos a largo plazo. Al respecto, Sennett (2000) señala que el único elemento que tenían los trabajadores para poder vivir era el tiempo, la estabilidad del trabajo permitía, mediante la administración de ese tiempo, proyectar su vida, sus estrategias y en el caso de que existiera la posibilidad, su carrera o la de sus hijos.

En este sentido, “el capitalismo flexible” amenaza con corroer el carácter de las personas, en especial aspectos que unen a los seres humanos entre sí, como la confianza, lealtad, pertenecer a una comunidad cohesionada, proyectos colectivos y duraderos que brindan a cada uno de ellos la sensación de un yo sostenible (Sennett,2000).

De otro modo, la precarización del empleo hace quebradiza la relación de la persona con la organización, configurando de esta manera un sujeto pasivo sometido a las exigencias del nuevo sistema de trabajo, vulnerable a un estado de insatisfacción que repercute no solo en la calidad de vida sino en la salud psíquica del trabajador; en este sentido Franco y Gongalvez (2005, p.266.) plantean que:

*Quien tiene un trabajo lo cuida mas allá de las condiciones contractuales, aunque esto signifique comprometer su salud, soportando situaciones de abuso en sus múltiples manifestaciones. Desamparado, sumido en el individualismo, sin un colectivo como referente-compañeros de trabajo, colegas, sindicato-, el trabajador se expone a riesgos que atentan contra su propia existencia.*

Estos modos de relación en el trabajo establecen nuevos síntomas que aquejan permanentemente al trabajador; uno de estos es el temor, el cual encuentra sus bases en el miedo de perder, a no sobrevivir en un mundo de trabajo que es amenazante; Franco y Gongalvez (2005) manifiestan que el pánico puede llevar a la persona a una pérdida de organicidad, toda vez que el cuerpo puede servir como mecanismo de expresión de dicho pánico; de la misma manera, estos autores ubican el pánico como un nuevo riesgo en esta sociedad de control, donde la persona queda aterrorizada e inmovilizada frente al caos y a la incertidumbre.

Desde esta perspectiva, el sujeto trabajador se asume, en palabras de Blajeroff (2002), citado por Franco y Gongalvez (2005),

*en la pasividad de la impotencia, la auto desvalorización y el desánimo, pudiendo escapar del escepticismo solo mediante la huida hacia delante de una cínica adaptación a un medio social (...) Enfermedad y salud son problemas sociales, no fenómenos individuales. Nadie puede ser sano en una sociedad enferma (p.283).*

¿Cómo hacer para que este sistema de trabajo, cada vez más móvil y precario, no interfiera negativamente en la subjetividad y condiciones de vida de las personas?

La respuesta quizá esté en los desafíos que desde la psicología organizacional y del trabajo se pueden gestar para intervenir a través de acciones que sean efectivas en el campo laboral; en este sentido y retomando las palabras de Franco y González (2005), es importante proponer una clínica laboral que, desde la psicología, asuma el compromiso de implicarse en sus intervenciones, generando así espacios para reflexionar sobre el quehacer profesional y laboral, analizando las implicaciones y efectos de estos, con un objetivo único, que es el de producir nuevas subjetividades y sentidos en el mundo de trabajo.

En este mismo orden de ideas, es importante que desde la psicología organizacional y del trabajo se reflexione sobre lo que representa la función del trabajo para la salud psicológica; como bien lo señala Clot (2006, p.80):

*(...) la función psicológica del trabajo es una función vital: simultáneamente es actividad de conservación y actividad de invención y renovación. Cada uno se ve por medio de sus propias actividades en el interior de la división del trabajo simultáneamente como sujeto y como objeto de esa conservación y de esa invención.*

El trabajo, entonces, cobra un valor importante en la construcción de subjetividad de las personas. Matrajt (2002) concluye que el trabajo, como productor y condicionador de subjetividad, tiene en función de cada individuo una importante función en la producción de la personalidad sana y enferma. En el primer caso, la producción de salud tiene que ver con la identidad, con la realización existencial, con la vivencia de utilidad social, con la integración a un grupo humano, con la sublimación, etc.; el segundo caso se asocia con la enfermedad donde la vulnerabilidad, sumisión, resignación e incertidumbre, se convierten en factores de riesgo para la persona.

En este sentido, el contexto de trabajo actual determina una sociedad individualizada, donde cada vez se hace más difícil que la persona se sienta segura en su trabajo, pues las condiciones de incertidumbre, inestabilidad y precariedad, limitan cada vez más el cumplimiento de la función psicológica que el trabajo posee como categoría ontológica fundante.

Desde esta perspectiva, lo planteado por Franco y Gongalvéz (2005) sirve como un referente clave en las acciones que deben gestarse desde la psicología organizacional y del trabajo, en la promoción de acciones que promuevan el bienestar y calidad de vida laboral:

*La clínica laboral debe utilizar recursos de intervención individual, grupal, organizacional que permitan pensar y revertir los mecanismos de producción de cuerpos individuales y sociales desvitalizados, anestesiados, resignados, sufrientes y sometidos. Dicha intervención más que producirse en los espacios cerrados de la clínica de consultorio, pueden desarrollarse en los mismos espacios sociales, naturales, en los que dicha subjetividad se produce.*

El trabajo se convierte en una categoría de orden social; es a partir del trabajo que el hombre significa y dignifica su vida; es quien le da el lugar y le brinda una identidad, su carácter psicosocial le confiere una función importante en la construcción de subjetividad. En este sentido, el trabajo, se ha entendido a través de la historia del hombre como un esfuerzo colectivo en el que cada uno de los miembros ha aportado para la construcción moral y ética de la sociedad.

Con el surgimiento de cambios tecnológicos y económicos que impactan en lo social, el trabajo se ha ido transformando de una forma sólida, segura, que permitía el establecimiento de relaciones duraderas y proyectos de largo plazo, donde se daba la posibilidad de comunicar y establecer un diálogo entre la organización, como contexto de trabajo y el trabajador; hoy el trabajo se ha transformado en algo que cambia de forma constantemente, es lo fluido, lo móvil, lo efímero y a corto plazo; en esta sociedad licuada y móvil es difícil hablar de seguridad, de límites claros entre adentro y afuera, ya el caos y la incertidumbre son los que determinan la vida del hombre.

Las nuevas formas de trabajo irrumpen de una manera tal en la vida de las personas que empiezan a tener un impacto en su propia existencia, la pérdida de subjetividad y con ella la identidad crea a un sujeto sumiso, que puede moverse como “cosa” a cualquier parte; su carácter se corroe y su estructura física se debilita a tal punto que se vuelve vulnerable a condiciones insanas, que en últimas impactan negativamente no solo en la salud sino también en la calidad de vida.

Es importante, entonces, que desde la psicología organizacional y del trabajo, se gesten procesos y estrategias orientadas a un cambio radical de paradigma, es decir, iniciar procesos desde la clínica laboral que permitan pasar de modelos de organizaciones y sociedades enfermas, a modelos de organizaciones sociales más sanas y positivas; desde esta perspectiva, es importante orientar la intervención del psicólogo organizacional en la búsqueda y aplicación de estrategias que permitan

formas más efectivas de afrontamiento, la resistencia psicológica y sobre todo, la recuperación de las relaciones sociales en el trabajo.

Lo anterior se convierte en un reto para la psicología organizacional y del trabajo, en cuanto a que se debe trabajar desde la investigación y nuevos campos de acción en la mejora de la calidad de vida laboral y organizacional, buscando así el mejoramiento de la salud psicosocial, del bienestar y la satisfacción de los trabajadores.

Álvaro, J. L., Garrido, A. y Torregosa, J. R. (1996). *Psicología Social Aplicada*. Barcelona: Ed. Mc Graw Hill

Álvarez, A., Bustos, D. y Valencia, M. (2004). *Empleabilidad Profesional: Una Aproximación Psicosocial a las Nuevas Realidades del Trabajo*. Trabajo de grado, Instituto de Psicología, Departamento de Psicología Social y Organizacional, Universidad del Valle, Cali, Colombia.

Arendt H. (2003). *La condición Humana*. Barcelona: Paidós.

Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

Bauman, Z. (2001). *La sociedad individualizada*. Madrid: Cátedra.

Bauman, Z. (2006). *Modernidad Líquida*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.

CINTERFOR-OIT (1996). *Reconceptualización del trabajo humano: del taylorismo a la competencia laboral*. Disponible en [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man\\_cl/pdf/cap1.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man_cl/pdf/cap1.pdf)

Clot, Y. (2006). *A Função Psicológica do Trabalho*. Petropolis: Vozes

Franco S. y Gongalvez, L. (2005). Clínica laboral: nuevos abordajes clínicos y organizacionales para los síntomas contemporáneos. En: *Trabajo y subjetividad: entre lo existente y lo necesario* (Pp. 265-293). Buenos Aires: Paidós.

Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológicos*. Madrid: Morata.

Matrajt, M. (2002). *Subjetividad, trabajo e institución*. Disponible en <http://www.psicologiadigital.cl/documentos/articulos/subtrainti.html>

Orejuela, J.J., Malvezzi, S., Marcus, R., Vesga, J.J. y Riascos, W.A. (2012). *Gramáticas actuales de la relación hombre-trabajo*. Cali: Edit. Bonaventuriana.

Rentería, E. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas psicológica*, 7(2),1-16.

Sahlins, M. (1977). *Economía de la Edad de Piedra*. Madrid: Akal.

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.

Schvarstein, L. y Leopold, L. (2005). *Trabajo y Subjetividad: entre lo existente y lo Necesario*. Buenos Aires: Paidós.

