

## **AUTONOMÍA EN EL TRABAJO. “EL RETO POR OPCIONES” A LA LUZ DE LA PRODUCCIÓN DEL SUJETO NEO-LIBERAL**

HERNÁN CAMILO PULIDO-MARTÍNEZ\*  
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, BOGOTÁ, COLOMBIA

*Recibido: Junio 3 de 2010*

*Aprobado: Junio 25 de 2010*

### *Resumen*

Este artículo explora el papel que tiene la psicología dentro de los cambios contemporáneos que afectan el mundo del trabajo. Se analiza una de las estrategias psicológicas que fueron aplicadas en la transición del sistema tradicional de transporte al nuevo sistema Transmilenio en Bogotá. “El reto por opciones” constituye una muestra de las herramientas que al igual que el “couching”, la programación neuro-lingüística o la promoción de los “siete hábitos de la gente eficaz”, se utilizan para generar “autonomía” en el trabajador. Inicialmente, se presentan los cambios ocurridos en las condiciones de trabajo. En este contexto se adelanta el análisis del “reto por opciones”. Se concluye señalando algunas de las implicaciones para el ejercicio de la racionalidad liberal de gobierno.

*Palabras Clave:* Psicología del Trabajo, Autonomía, Condiciones de Trabajo, Flexibilización Laboral, Psicología Crítica.

## **AUTONOMY AT WORK. “THE CHALLENGE FOR OPTIONS” IN THE LIGHT OF THE PRODUCTION OF THE NEO-LIBERAL SUBJECT”**

### *Abstract*

This article explores the role of psychology as regards the contemporary changing working conditions in Colombia. It focuses on analyzing one psychological strategy applied within the context of the transition from the “traditional” urban passenger transport system to the new Transmilenio system in Bogota. The “challenge for options” is a sample of tools, as couching, neuro-linguistic programing and the “seven habits of effective people”, for the production of autonomous workers. First of all, the transport system working conditions are considered. Within that context the “challenge for options” is analyzed. The article concludes by pointing out psychology’s implications for the exercise of a liberal rationality of government.

*Key Words:* work psychology, autonomy, working conditions, work flexibilisation, critical psychology.

### INTRODUCCIÓN

Se encuentran desde hace algunos años disponibles en el “mercado psicológico” una gama de nuevas estrategias para ser usadas como vehículos de intervención en los ámbitos laborales. Estas estrategias se caracterizan por su énfasis en la promoción de la autonomía del trabajador en términos de la libertad

que tiene este para elegir su propio destino, y por tanto, para escoger el camino hacia el éxito de manera concomitante con el logro de los objetivos organizacionales. Un amplio número de estrategias dirigidas a la constitución de determinado tipo de sujetos “libres y autónomos” puede ser cobijado en este rango. Allí se pueden incluir variantes del “coaching”, intervenciones de la programación neuro-lingüística, los siete

---

\* Hernán Camilo Pulido-Martínez. Docente Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.  
Correo: cpulido@javeriana.edu.co

hábitos de la gente eficaz, algunas de las propuestas relacionadas con las inteligencias emocionales, así como los talleres vivenciales basados en la literatura de autoayuda como el muy conocido y cada vez más compartido “El Secreto”.

En este artículo se analiza, de manera discursiva, la forma como se construye dicha “autonomía psicológica” en este tipo de intervenciones. Para esto se considera “el reto por opciones”, estrategia psicológica que fue aplicada a los conductores tradicionales del servicio urbano de pasajeros cuando hacían su ingreso a una de las nuevas compañías “alimentadoras” que componen el sistema de Transmilenio en la ciudad de Bogotá. El artículo inicialmente describe brevemente las condiciones laborales que se presentan en la transición del sistema tradicional al nuevo sistema Transmilenio, como contexto para la aplicación de la estrategia (para descripciones del sistema y sus transformaciones ver Pulido-Martínez, 2008a, 2008b, 2001). En seguida, se presenta de manera descriptiva la estrategia “el reto por opciones”, tal como fue descrita por el psicólogo que la aplico en la empresa alimentadora. El análisis discursivo de esta estrategia compone la siguiente sección. Por último, se examinan algunas de las implicaciones que tiene la aplicación de este tipo de herramientas de corte psicológico para el gobierno de las organizaciones laborales.

## CONDICIONES LABORALES

Hasta finales de la década de los noventa el sistema tradicional de transporte en Bogotá había sido la única alternativa de transporte que los Bogotanos podían disfrutar. Este sistema que aun hoy en día está compuesto por múltiples compañías de muy diversos tamaños representaba la única opción de transporte disponible para una ciudad en constante crecimiento (Moncada- Aristizabal & Burbano-Valente, 2005). Aunque aun hoy en día existen alrededor de 67 empresas “tradicionales” de transporte, el sistema tradicional no se articula de manera fundamental alrededor de estas compañías, puesto que el servicio se articula alrededor de la relación directa que se establece entre el propietario de los buses y, su o sus, conductores (Pulido-Martínez, & Carvajal-Marín, 2001 |). La relación, un propietario de bus, un conductor, esta generalmente mediada por un contrato informal, con muy poca intermediación por parte de la organización de transporte. La empresa “tradicional” de transporte tiene muy

restringidas sus funciones de control, pues en términos prácticos se limita a arrendar a los dueños de los buses las rutas que el gobierno distrital les había asignado.

En estas condiciones, los salarios de los conductores “tradicionales” se fijan de acuerdo con el número de pasajeros transportados durante el día de trabajo, situación que claramente propicia la “guerra del centavo” (Urrutia, 1980). Es decir, la competencia aguerrida por los pasajeros que en el día a día libran los conductores del servicio “tradicional” en las calles de Bogotá. Esta guerra del centavo contribuye a la situación caótica del tránsito en la ciudad pues los conductores no respetan los paraderos, recogen y dejan pasajeros en zonas no demarcadas, las rutas son variadas repentinamente con miras a recoger un mayor número de pasajeros, no existe consistencia en el servicio. No obstante, también vale la pena anotar, en cuanto a los salarios de los conductores “tradicionales”, que estos resultan notablemente superiores cuando se les compara con los salarios de otros trabajadores con los mismos niveles de capacitación.

Es de destacar en relación con la operación de los buses, que el conductor “tradicional” tiene en sus manos el control total. Las decisiones en cuanto al número de pasajeros que recoge, los pasajeros que serían admitidos, la cantidad de veces que se cubre una ruta, los horarios en que se pondrá en marcha el vehículo, la velocidad del recorrido, así como el mantenimiento del automotor corresponden a decisiones que el conductor toma.

En términos generales se tiene entonces que, los salarios en el sistema tradicional se establecen directamente entre el propietario y el conductor, el contrato se establece de manera informal, el “know how” y por lo tanto el control de la operación los posee el conductor.

Todos estos aspectos que caracterizan el sistema tradicional vienen siendo reemplazados desde finales de la década de los noventa a través de la implementación del sistema Transmilenio. El sistema Transmilenio está compuesto por compañías alimentadoras y troncales. Las primeras se encargan de traer los pasajeros de los barrios aledaños a las estaciones del sistema principal y las segundas movilizan sus vehículos por los corredores especialmente construidos para ellas.

Como contexto, en este artículo, se considera solamente información relevante para las compañías alimentadoras, pues fue allí donde se aplico la estrategia de la que se ocupa. Teniendo en cuenta esta acotación se describen a continuación las condiciones de trabajo

en la empresa alimentadora de donde fueron tomados los datos que se consideran aquí. Hay que resaltar en primera medida que, si bien con una temporalidad relativamente corta, la empresa alimentadora establece un contrato de trabajo directo con el conductor. Este contrato se establece de acuerdo con el tiempo que durara la concesión que el gobierno distrital le otorgo a la compañía alimentadora (en el momento en que se tomaron los datos la concesión se había otorgado por tres años). En contraposición al salario en el transporte tradicional, en la empresa alimentadora, el salario se reduce notablemente, hasta en un cuarenta por ciento comparado con los salarios de los conductores tradicionales y aun cuando se han hecho anotaciones que este tipo de cifras debe observarse en términos de la jornada laboral global (Montezuma, 1996), los ingresos totales ciertamente se ven disminuidos. En cuanto al control de la operación, esta se desplaza completamente del conductor hacia la compañía de transporte, quien ahora tiene dominio absoluto sobre, horarios, recorridos, tiempo de conducción también asume completamente el mantenimiento del vehículo. Estos cambios son tan dramáticos que, por ejemplo, el conductor “tradicional” tenía una jornada larga durante todo el día, pero con control absoluto de su tiempo, con descansos prolongados al final de cada ruta, descansos que podían durar hasta varias horas. Ahora bien, en términos de las condiciones en la empresa alimentadora, los conductores trabajan en jornadas de 10 horas con un descanso de 20 minutos a la mitad de la misma.

De manera general, en términos de las condiciones laborales la transición del sistema “tradicional” al Transmilenio conlleva un tránsito en el cual se formaliza la precarización y se intensifica el trabajo. Precarización e intensificación ocurren en un contexto muy particular, el desplazamiento del capitalismo “salvaje”, que enmarca el sistema tradicional, hacia un capitalismo regulado. Se constituye entonces un caso especial de las reformas neo-liberales que se caracteriza porque el sistema Transmilenio mantiene la oferta del servicio público de transporte de pasajeros de manera privada, sin embargo, el control del sistema retorna a manos del estado al tener potestad para regular a las organizaciones de transporte. Como resultado se impone un control de la libre empresa que estaba representada en la organización tradicional y su total “laissez faire”.

## EL RETO POR OPCIONES

La estrategia que se describirá a continuación fue aplicada para finalizar un proceso de varias semanas de inducción, en donde un grupo de conductores tradicionales estuvo bajo un programa para la transformación y adecuación a las nuevas formas en las que se presta el oficio de la conducción en una de las empresas alimentadoras. Han sido brevemente mencionadas las condiciones a las que tenían que adaptarse los conductores tradicionales. La información considerada permite no solamente establecer las condiciones laborales en las cuales se aplico el “reto por opciones”, también proporciona los elementos fundamentales para el análisis de la estrategia en cuestión. Se trata aquí de mostrar como las condiciones laborales deben ser parte fundamental del cualquier análisis que tenga que ver con la psicología del trabajo, al contrario de lo que hacen gran parte de los estudios “convencionales” de la psicología del organizacional y del trabajo que dejan de lado los contextos específicos con miras a lograr, en el mejor de los casos, unas generalizaciones que pueden decir mucho, en términos estadísticos y de eficiencia del trabajo, pero que poco hablan acerca de las dimensiones políticas de situaciones particulares.

Es muy importante anotar que el cuerpo de trabajadores de la compañía alimentadora provenía de empresas del servicio tradicional, ocurrió esto así, pues las nuevas empresas no tenían otras fuentes de reclutamiento. En estas condiciones, había que iniciar entonces una transformación de la subjetividad del conductor “tradicional”, quien siempre había sido considerado como un enemigo público (Pulido-Martínez, 2008a), hacia el conductor “integral” que requería la empresa alimentadora y el nuevo sistema Transmilenio. Es en este punto en el que se aplica el “reto por opciones”.

Cabe señalar que no se busca a través del análisis establecer los efectos “reales” que se producen en términos de transformación de la subjetividad. Por ahora, lo que se busca es ilustrar las maneras en las cuales las estrategias psicológicas de este tipo incitan hacia la autonomía y se ofrecen como herramientas para “conducir la conducta”, en el sentido propuesto por Michel Foucault (2009), hacia maneras acordes con las necesidades que presenta el ejercicio del gobierno en las condiciones de trabajo que ha traído consigo la fase actual de la sociedad liberal capitalista.

Así pues, para iniciar la presentación de la estrategia es necesario anotar que el psicólogo quien describe el “reto por opciones” aclara que esta forma parte de un paquete de herramientas de una firma internacional de consultoría que ofrece este tipo de productos para intervenir las organizaciones en el “mercado psicológico” colombiano. Según él, la estrategia el “reto por opciones” fue transformada para hacerla accesible a la población colombiana. Refiere entonces el psicólogo:

La melcocha es una actividad en donde yo pregunto, ¿cual postre les gusta? La gente dice, que el helado, que el manjar blanco, hasta que alguien se le ocurre decir que la melcocha. O si nadie dice melcocha... pues uno dice cual es este postre, (imitando con las manos como se hace), ahí alguien dice la melcocha! Listo!... entonces uno pregunta, ¿cuáles son las características de una melcocha, ah! Entonces la gente empieza a decir tal y tal... bueno las características de una melcocha, entonces, uno sigue, lo que vamos a hacer es una melcocha humana, una melcocha humana tiene masa pre melcochica central y masa periférica, van a haber unos melcocheros y van a haber unos supervisores (enfaticando), entonces ¿quién quiere ser qué? se pregunta y entonces *se les da la opción* y ellos escogen y uno dice que tienen que hacer... (Pulido-Martínez, 2008a).

En esta estrategia, se trata de usar los cuerpos de los participantes para metafóricamente “preparar” este dulce típico del país. Los ingredientes y los cocineros son los conductores quienes tenían que dramatizar la preparación. El “reto por opciones” forma parte de las estrategias “pret a porter” que se consiguen en el mercado psicológico en Colombia. Esta estrategia, según el psicólogo informante, llegó al país a través de una firma de consultoría internacional y se aplica, con adaptaciones para hacerla “significativa”, en diversas poblaciones, en cualquier lugar que pueda ser útil dentro del mundo empresarial colombiano. Esta cuestión fácilmente hace pensar en la descripción que formula Ibarra-Colado (2006) cuando discurre acerca de la “tropicalización” de las herramientas que se conciben en otros ámbitos culturales y que son apropiadas e hibridizadas en Latinoamérica. Aquí la apropiación acontece en la consigna metafórica que guía la primera parte de la estrategia, la traducción de los pasos de la “receta”, sin considerar su aplicación es una muestra de tropicalización o uso acrítico de las herramientas que se producen en otros contextos culturales con el pretexto de que debe funcionar aquí como allá. La pre-

paración entonces se desarrolla de la siguiente manera, el psicólogo refiere:

La masa melcochica central, es decir, las personas que deciden ser melcocha central, se tienen que sentar y se agarran de pies y manos, mejor dicho agarradas, agarradas, super tensionadas, super agarradas... luego de la masa melcochica central viene la masa premelcochica, mejor dicho la periferia, ahí se les pide que los que son periferia melcochica se unan a los otros y que se agarren alrededor. Hay otros que deciden ser melcocheros, estos son los que van a batir la melcocha, lo que estos tienen que hacer es tratar de quitar a la gente, de despegar las masas, entonces lo que tienen que hacer es ir quitando, jalando a la gente. Cada una de las personas que quitan de la melcocha se convierte en melcochero y tiene que ayudar a quitar más gente. Mientras tanto, los supervisores no pueden hacer absolutamente nada, simplemente observan, no pueden ni siquiera tocar a nadie. Entonces esto es una cosa en la que todo el mundo se jala los pelos, se muere de la risa, es una cosa supremamente divertida, la gente se ríe, disfruta, se tira, hasta que termina. Ha sido un momento en el que todo el mundo ha estado disfrutando feliz (Pulido-Martínez, 2008a).

Esta es la secuencia en la que se desarrolla la estrategia, aquí batir la melcocha se presenta apenas como una forma de jugar en la que cualquiera puede participar asumiendo los distintos roles que se propusieron con anterioridad. La aparente inocuidad del juego da paso al centro de la estrategia en donde se puede ver la seriedad de la trivialidad propuesta. El psicólogo entonces describe:

Entonces yo pregunto ¿quiénes eran masa “melcochica” central? ¿Cómo se sintieron? Usualmente estos dicen que tuvieron una gran experiencia, que estuvieron muy contentos, que lo disfrutaron. Pues es que ellos son el centro de la acción, fueron empujados, tirados, movidos, jalados. Los que eran masa “melcochica” periférica también disfrutaban, pero no tanto como las centrales. Los melcocheros dicen que les gusto despegar a la gente. Entonces basado en lo que la gente dice explico que este es un juego, pero que la idea era introducir el reto por opciones. En este punto les recuerdo que antes de empezar se le dijo a todos las actividades y los roles, y que de acuerdo con sus opciones cada uno decidía los niveles en que querían verse envueltos. Entonces hablo del concepto del reto por

opciones, les digo a todos ustedes les fue dada la oportunidad de jugar cada uno de los cuatro roles: centro, periferia, melchocheros y supervisores... y ahí, aprovecho para introducir otro concepto diciendo que algunos de ellos no han dejado la zona de confort... ellos fueron los que dijeron, yo no voy a estar involucrado empujando y jalando a otros, no gracias y bye bye. Es decir son lo que se quedaron estáticos. Después de esto hago énfasis en que cada uno tuvo la opción de tomar el reto, ellos tenían en sus manos decidir si dejaban o no la zona de confort. En seguida enfatizo el punto central y les digo que esta experiencia ha mostrado que el que se reta a sí mismo, la pasa mejor y tiene más ganancias, quien se reta a sí mismo y se involucra tiene más satisfacción y disfrute. Por supuesto, los supervisores en este punto ya están muy envidiosos y como avergonzados, dicen que estaban solamente mirando a los otros reírse y empujarse. Yo les digo, que el reto por opciones significa dar un paso afuera de la zona de confort, hay que hacer un esfuerzo, tomar riesgos y hacer nuevas cosas. Esto es para que ellos piensen como van a asumir ese reto por opciones, cuando iban a empezar a trabajar en la empresa. Era decirles un poco, que en la medida en que más inviertan, pues más ganan, es decir, que iban a ganar más si se esforzaban mas (Pulido-Martínez, 2008a).

Como se anotaba con anterioridad el análisis que se realizará de esta estrategia no busca discutir la efectividad de la misma, en referencia a que los trabajadores realmente asuman "el reto por opciones" y se transformen de "chóferes" del servicio tradicional a conductores "integrales" de la empresa alimentadora. Es decir, el análisis no se realiza sobre la efectividad en términos de que los conductores acojan o no los retos que tienen ante sí. Se trata más bien de considerar como esta estrategia propone un tipo de subjetividad para las condiciones de transición que contemporáneamente ocurren en el mundo del trabajo, la cual permite ciertos ejercicios de gobierno de las organizaciones.

En sí mismo el "reto por opciones" constituye tanto, una ilustración del intenso trabajo psicológico que se ejerció sobre los trabajadores, como una muestra de los programas psicológicos contemporáneos de intervención que buscan "autonomizar" al trabajador para que se "haga cargo de su destino". El "reto por opciones" entonces hace parte de las cada vez mas popularizadas formas de intervención psicológica en

las organizaciones ofrecidas por empresas consultoras nacionales e internacionales que se vinculan, por ejemplo, con el coaching, la programación neuro-lingüística, algunas estrategias para intervenir en las organizaciones en términos de las inteligencias emocionales, así como los "siete hábitos de la gente eficaz" (ver por ejemplo, Newfield Consulting, 2000).

## ANÁLISIS DISCURSIVO

El análisis de discurso que se adelanto del "reto por opciones" siguió las prescripciones sugeridas por la psicología discursiva (Potter & Wetherell, 1987; Potter, 1996, 2000, 2005). Para tal efecto un análisis contextual y textual fueron los ejes del análisis. Los datos acerca de la estrategia se recogieron a partir de una entrevista que se hizo con el psicólogo que diseño y oriento el programa de inducción de varias semanas, el cual se había propuesto como objetivo iniciar la transformación de los conductores tradicionales o "chóferes" con miras a que se comportaran de manera acorde con los requerimientos que las autoridades habían establecido y que la empresa alimentadora había adaptado para la operación del sistema Transmilenio.

Primero que todo vale la pena anotar, en términos de la pertinencia de la estrategia con relación al *contexto*, que esta tiene sentido cuando las condiciones laborales cambian y los conductores pierden la autonomía "objetiva" que tenían tanto en cuanto al control de la operación, como de sus salarios. La autonomía "objetiva" se reemplaza por una autonomía "psicológica" que no hace referencia a objetivos propios del trabajador como controlador del trabajo, sino que por el contrario corresponde directamente con un tipo de subordinación basada en control psicológico de sí mismo, y por tanto de las actividades que se realizan, a los objetivos que la organización propone.

Es también notorio, en el mismo sentido de pertinencia contextual, que el "reto por opciones", de por si no se presenta como una de las tradicionales intervenciones del humanismo (Mayo, 1977; McGregor, 1994; Galvis-Parrasi, 2000; González-López, 2007), las cuales hasta hace relativamente muy poco tiempo comandaban las maneras de concebir y actuar en las organizaciones. Aquí, no se trata de crear una familia empresarial o de lograr el tipo de vínculos que entre trabajadores y empresarios funcionaron durante muchas décadas vehiculizados por el conocimiento psicológico. La estrategia trata por el contrario de cen-

tralizarse en lo que diferentes autores llaman producción de subjetividad (Rose, 1999; Bucherell, Gordon & Miller, 1991), es decir, la construcción de cierto tipo de trabajadores que de manera individualizada asuman su relación con la organización. Esta relación tiene como telón de fondo los contratos, a relativamente corto plazo, tres años en el mejor de los casos. Periodo que corresponde con el tiempo que dura la concesión que el gobierno distrital le otorga a la empresa alimentadora. En estas condiciones de flexibilización se ha *formalizado la precariedad* (disminución de los salarios) y se ha *intensificado el trabajo* (jornadas de diez horas con tal sola una interrupción de veinte minutos al final de las primeras cinco horas).

Por supuesto, esta no es una cuestión que interese a la psicología convencional, ni a los psicólogos practicantes. La disciplina como tal supone la su propia neutralidad y asume (como si esto no fuera de antemano una posición política), la presunción de que la

aplicación de las técnicas psicológicas en el mundo del trabajo, de por sí, trae beneficios tanto para los trabajadores como para la organización (Prilleltensky, 1994). Los psicólogos por su parte se ven impedidos de opiniones y acciones críticas pues están subordinados a las preguntas que hace la gerencia para aumentar la productividad (Baritz, 1960). Es claro aquí, como indica Prilleltensky (1994) que las estrategias psicológicas, incluida por su puesto el “reto por opciones” se cobijan bajo la premisa de que lo que es “bueno para el negocio es bueno para el trabajador” (Prilleltensky, 1994).

En cuanto al análisis textual, se puede decir que la estrategia el “reto por opciones” en si misma hace una parodia de las actuales condiciones del mundo del trabajo; que de particular manera se concretan en la empresa alimentadora. La figura 1 muestra la tensión que se establece.

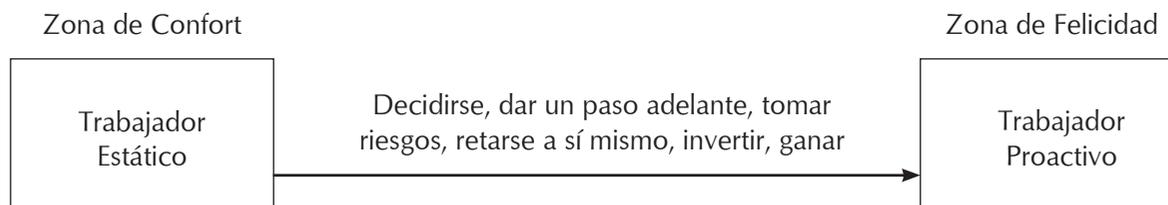


Figura 1. Reto por opciones.

Hay una tensión entre dos extremos que metafóricamente representan a dos tipos de trabajadores que aparecen como figuras centrales de estas condiciones laborales (por supuesto, estas construcciones no se asemejan en manera alguna al conductor “tradicional” quien no se constituye en términos psicológicos, (Pulido-Martínez, 2008a). Ante la nueva situación de precarización e intensificación laboral, la tensión se desenvuelve entre el trabajador proactivo y el trabajador estático. Entre estos dos extremos media un curso directo de elección personal. El proceso completo que propone el “reto por opciones” hace referencia a como volverse un trabajador proactivo, cuestión que se presenta como un asunto de “atreverse a dar un paso afuera de la zona de confort”. Esta zona se presenta como un lugar inaceptable, donde nada interesante pasa, por tanto hay que dirigirse hacia la toma de riesgos y a empezar nuevas actividades. Es un asunto, únicamente, de voluntad personal de atreverse a transformar la interioridad, y así de paso, alcanzar el

estado que se requiere para ser un trabajador apropiado. Obviamente, no se nombra que esto quiere decir adecuado para las nuevas condiciones de incertidumbre laboral en donde cada cual debe responder por sí mismo, sin las posibilidades que se tenían de movilidad social y de apoyo social que se presentaban en el transporte tradicional.

Esta línea de ideas hace que el examen del “reto por opciones” no se circunscriba únicamente a los límites de la transformación del sistema de transporte urbano de pasajeros en Bogotá, por el contrario se pueden, fácilmente, extender estos análisis a toda una serie de intervenciones psicológicas actuales tales como el coaching, variantes de la programación neuro-lingüística, los programas de auto-regulación laboral etc., las cuales tienen como objetivo producir una subjetividad, en palabras de Blackman & Walkerdine (2001) “psicologizada” y “autonomizada” alrededor de “conceptos” tales como “usted es dueño de su propio destino”, la “zona de confort”, “atreverse a asumir

riesgos y ser exitoso”, “retarse a sí mismo” “alcanzar la zona de felicidad”. Ejemplos de estrategias que tienen como eje estos conceptos se pueden encontrar por doquier; ellos constituyen la actual “moda organizacional” (Abrahamson, 1996) y uno de los núcleos, quizás el más difundido de la psicología laboral contemporánea. (ver ejemplos en Navarro, 2009; Craig, 2010; Bueno-Martínez, 2010; Zepeda-Herrera, 2007; Psicología Práctica, 2010).

Aparentemente, el “reto por opciones” promueve un proceso de elección. No obstante en un detallado examen discursivo, la elección ya ha tenido lugar. El trabajador proactivo es el activo y sentimentalmente comprometido con las tareas por tanto aquel que se atreve a ser feliz (Hollway, 1991). Esto se refiere a que según el tipo de estrategias que hoy en día circulan, por el mundo laboral, el trabajador activo por cuenta propia, obtiene más placer, disfruta más, y como si fuera poco gana más. El reto aumenta su felicidad. Por el contrario, el trabajador estático se llena de envidia, permanece quieto, vive en su zona de confort, no hace su mejor esfuerzo y no disfruta, es el trabajador infeliz.

En estas condiciones la elección no parece ser tan transparente, no hay otro camino que hacer la buena elección. Solamente hay una decisión posible a ser elegida de manera racional después de la experiencia, se debe seguir la ruta de la felicidad en el trabajo. Se formula una premisa felicidad en el trabajo o mejor, felicidad por el trabajo. Situación planteada en donde sería irracional, de parte del trabajador, escoger una opción que lo conduce a la infelicidad y a la estaticidad.

El “reto por opciones” intenta producir entonces, una clase de trabajador, el trabajador libre, quien es capaz y está dispuesto a elegir y labrar su propio destino. La situación discursiva planteada entonces indica que independientemente de la procedencia de los trabajadores (si son trabajadores tradicionales o de cualquier otro sector) cada uno está compelido y es capaz de cambiar. La clase social, la educación, el bagaje cultural, en ningún sentido, son considerados más allá para elegir de manera racional la propuesta que se le ha formulado. Si emergieran barreras o dificultades estas serían consideradas como obstáculos internos que la persona voluntariamente se impone para rehusar la posibilidad de disfrutar y de ser feliz.

De manera fundamental vale la pena anotar que en la aplicación de este tipo de técnicas, no hay un espacio para la construcción de la identidad que se derive del oficio o la tarea a ejecutar en el trabajo. La

identidad no se deriva de las acciones en sí, los deberes y tareas por ejemplo del oficio de ser conductor no ocupan un lugar importante en estas intervenciones psicológicas. El trabajo en sí mismo no resulta una cuestión central para la constitución de la identidad en el trabajo (Walkerdine, 2005).

### CONCLUSIÓN LA PSICOLOGÍA CONTEMPORÁNEA Y EL GOBIERNO DE LA SUBJETIVIDAD

Se puede afirmar que las intervenciones propuestas por la psicología del trabajo (al contrario de muchas aproximaciones sociológicas al mundo laboral), han tratado de apartarse de la relación que tiene la construcción de la identidad del trabajador con las tareas específicas que componen su profesión u oficio. En una línea continua es posible ubicar las intervenciones psicológicas, o el “ciclo psicológico laboral”, partiendo de la selección de personal hasta llegar a las estrategias de preparación para el retiro (Pulido-Martínez, 2008b). El primer objetivo a alcanzar propuesto para las estrategias psicológicas busca localizar al trabajador en la trama organizacional a través de sus capacidades y destrezas en relación con unas tareas específicas. Después del proceso de selección de personal, las prácticas y conceptos psicológicos se alejan de los referentes de la profesión o del oficio para ir hacia marcos que permitan aplicaciones generalizadas para la población de trabajadores de manera tal que se tiene en la mira la universalización de las técnicas psicológicas y su concomitante homogenización de la fuerza laboral en donde quiera que se aplique la psicología. Con base en una manera de ver tanto el proceso laboral, como a los trabajadores en términos psicológicos, se logra desvincular, uno y otro, de sus contextos histórico, político, social y cultural y de paso se asegura una manera de gobernar el mundo laboral través de las estrategias psicológicas (Miller & Rose, 1990). Es decir, a través de las aplicaciones de la psicología se desvinculan los procesos sociales que acompañan el mundo del trabajo. Sin embargo, estas condiciones no desaparecen, por el contrario, se concentran en las estrategias psicológicas mismas, de manera tal que la psicología responde con las herramientas para ejercer el gobierno de los ámbitos de manera acorde con las nuevas condiciones laborales (Walkerdine, 2005).

En este sentido las prácticas psicológicas relacionadas con el mundo del trabajo tienen una historia reac-

tiva ante los cambios de las condiciones laborales. A la pregunta por ¿cómo hacer para adelantar procesos de conducir la conducta de los trabajadores?, la psicología responde de muy variadas maneras, eso sí, siempre acordes con la racionalidad de gobierno que se implanta. Así, cuando predominaba la forma empleo, las prácticas psicológicas más difundidas en los ámbitos laborales se derivaban claramente del humanismo e iban dirigidas a la construcción, por ejemplo, de un proyecto de felicidad que en muchas ocasiones tomaba como referente a la “familia empresarial” (Hollway, 1991). Ahora bien, ante los cambios radicales que han ocurrido en el mundo del trabajo en términos de flexibilización y precarización (cuestión que en términos de las reformas introducidas por las autoridades gubernamentales en Colombia ha sido más intensa que en cualquier otro país de Latinoamérica), la psicología responde a estas nuevas condiciones de trabajo apartándose de la escuela de las relaciones humanas que la caracterizó. Es allí entonces donde estrategias como “el reto por opciones” tiene un lugar y resulta pertinente para intervenir y transformar el mundo del trabajo contemporáneo. Obviamente, el desplazamiento incluye múltiples ejes que hace posible la aplicación de este tipo de estrategias psicológicas. Basta mencionar aquí algunos de los más importantes cambios, el retraimiento del estado del bienestar, la privatización de las organizaciones, la reactivación generalizada del pago a destajo, la terciarización en los contratos laborales, el incremento de las tasas de desempleo y la des-industrialización progresiva. En este contexto, que conlleva el des-dibujamiento de la forma social empleo, se enmarcan las condiciones laborales que aparecen en la empresa alimentadora en donde se aplicó el “reto por opciones”.

Se está entonces con la aplicación del “reto por opciones” ante una psicología que, de manera pretendidamente apolítica, resulta apta y apropiada para gobernar ámbitos de trabajo flexibilizados y precarios. Esta es una psicología que busca pasar sobre dichos procesos de flexibilización y precarización, de manera tal que al no considerarlos de manera crítica, solamente los incorpora para abrir un nuevo campo de visibilidad que hace referencia a la promoción de autonomía en el trabajo. Es decir, con base en la psicología emerge la figura del trabajador autonomizado, el cual se torna en el centro de las acciones de las autoridades organizacionales para dirigir la conducta individual y organizacional (Rose, 1999).

La forma social empleo había traído una serie de seguridades para el trabajador, las cuales se han visto

seriamente reducidas o están en vías de desaparición completa (aumento de la edad de pensión, pensiones y cesantías dejadas a los vaivenes de los mercados financieros, desaparición de las horas extras, disminución considerable de los contratos permanentes). En condiciones neo-liberales en donde los empleadores reducen sus responsabilidades frente a los trabajadores y en donde la incertidumbre laboral reina, la psicología se convierte en la fuente de conocimiento que proporciona herramientas tales como, el reto por opciones, el coaching y “los hábitos de la gente eficaz” para facilitar el ejercicio de gobierno de la interioridad del trabajador que se basa en la promoción de la autonomía, en la ilusión de labrarse el propio destino, en la metáfora de que la vida se debe vivir como la propia empresa y aun más en la falacia de que se puede ser gerente de su propio proyecto de vida (Rose, 1992; Rose & Miller, 1992; Walkerdine, 2005, Rimke, 2000).

## REFERENCIAS

- Abrahamson, B. (1996). Management fashion. *Academy of Management Review*, 1, 1, 254-285.
- Baritz, L. (1960). *The Servants of Power. A History of the Use of Social Science in American Industry*. Middletown, Connecticut: Wesleyan University Press.
- Blackman, L. & Walkerdine, V. (2001). *Mass Hysteria. Critical Psychology and Media Studies*. New York: Palgrave.
- Bueno-Martínez, J.E. (2010). *La zona de confort*. Recuperado de <http://www.secretosdeprosperidad.net/boletines/la-zona-de-confort/> en Junio de 2010.
- Burcherell, G. Gordon, C. & Miller, P. (1991). *The Foucault Effect. Studies in Governmentality*. Chicago: University of Chicago Press.
- Craig, G. (2010). *¿Como aplico EFT a situaciones sobre desempeño personal? (deportes, música, arte, estudios, escribir, actuar, hablar, ventas, negocios y mucho mas)*. Descargado de <http://www.eftmx.com/newsletter/performance-sp.html> en Junio de 2010.
- Foucault, M. (2009). *El Gobierno de Si y de los Otros*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Galvis-Parrasi, H. (2000). *De lo humano organizacional*. Cali: Unidad de Artes Gráficas, Universidad del Valle.
- Gonzalez-Lopez, L. (2007). Humanismo y gestión humana una perspectiva de interpretación para el trabajo social aplicado al campo laboral. *Revista Eleuthera*, 1, 42-63.
- Hollway, W. (1991). *Work Psychology and Organizational Behaviour. Managing the Individual at Work*. Londres: Sage.
- Ibarra-Colado, Eduardo. (2006). Organizational studies and epistemic coloniality in Latin America. Thinking otherness from the margins. *Organization* 13, 4, 463-488.

- Miller, P & Rose, N. (1990). Governing economic life. *Economy & Society*, 19, 1, 1-31.
- Mayo, E. (1977). *Problemas sociales de una civilización industrial*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Mcgregor, D. (1994). *El Lado Humano de las Organizaciones*. Bogotá: McGraw-Hill
- Moncada-Aristizabal, C.A. & Burbano-Valente. J. (2005). Modelo de estructura empresarial para el transporte público. *Universitas Psychologica*, 4, 3, 325-337.
- Montezuma, R. (1996). El transporte urbano de pasajeros en Santafé de Bogotá, una compleja estructura en donde la responsabilidad final es asumida por los propietarios y por los conductores. En R. Montezuma (Ed.). *El Transporte Urbano: Un desafío para el Próximo Milenio. Seminario sistema de Transporte para las grandes Ciudades*, (p.p145-187). Bogotá: Centro Editorial Javeriano. CEJA.
- Navarro, B. (2009). El coaching como herramienta para potenciar nuestro marketing personal. *Psicología on Line*. Recuperado de <http://www.psicologia-online.com/articulos/2009/09/MarketingPersonal.shtml> en Junio de 2010.
- Newfield Consulting. (2000). *La Era del Couching*. *Revista Producto*. Recuperado de <http://www.newfieldconsulting.com> en Junio de 2010.
- Potter, J. (1996). Discursive analysis and constructionist approaches: Theoretical background. En John T.E. Richardson (Ed.). *Handbook of qualitative research methods for psychology and the social sciences*, (p.p 125-140). Leicester: BPS Books.
- Potter, J. (2000). Post-cognitive psychology. *Theory and Psychology*, 31, 10, 31-37.
- Potter, J. (2005). Making psychology relevant. *Discourse and Society*, 16, 5, 739-747.
- Potter, J. & Wetherell, M. (1987). *Discursive Psychology*. Londres: Sage.
- Prilleltensky, I. (1994). *The Morals and Politics of Psychology. Psychological Discourse and the Status Quo*. Albany: State University of New York Press.
- Pulido-Martínez, H.C. (2008a). *On Work Psychology and the Constitution of the Subject. The Case of the Urban Passenger Transport System in Bogotá, Colombia*. Disertación doctoral sin publicar, Cardiff University, Reino Unido.
- Pulido-Martínez, H.C. (2008b). Condiciones flexibles de trabajo y conocimiento psicológico. El caso del servicio tradicional de pasajeros en Bogotá, Colombia. *Revista Iberoamericana de Psicología, Ciencia y Tecnología*, 1, 1, 9-18.
- Pulido-Martínez, H.C. & Carvajal-Marín, L.M. (2001). Discurso y construcción de identidad. El caso de los propietarios de vehículos del transporte urbano en Bogotá. *Debates en Psicología*, 4, 91-103.
- Psicología practica. (2010). *Como enriquecer tu vida. La zona de confort*. Recuperado de <http://www.psicologia-practica.com/como-enriquecer-tu-vida-zona-confort/> en Junio de 2010.
- Rimke, H.M. (2000). Governing citizens through self-help literature. *Cultural Studies*, 14, 1, 1-78.
- Rose, N. (1992). Governing the enterprising self. En P. Heelas & P. Morris, (Eds.). *The Values of the Enterprise Culture the Moral Debate*, (p.p141-164). Londres: Routledge.
- Rose, N. (1999) *Governing the Soul. The Shaping of the Private Self*. Londres: Free Association Books.
- Rose, N. y Miller, P. (1992). Political power beyond the state: problematics of government. *British journal of Sociology*, 43, 2, 72-205.
- Urrutia, M. (1980). *Buses y Busetas. Una Evaluación del Transporte Urbano en Bogotá*. Bogotá: Fedesarrollo.
- Walkerdine, V. (2005). Freedom psychology and neo-liberal subject. *Soundings* 25, 47-61
- Zepeda-Herrera, F. (2007). Autoestima, placer y productividad. *Perspectivas en Psicología*, 10, 39 -52.

