

3

UNA APROXIMACIÓN PSICOSOCIAL AL ESTUDIO DEL CONTRATO PSICOLÓGICO

Roberto O. Díaz-Juarbe*

Universidad de Puerto Rico

Juan Javier Vesga R.**

Universidad Católica de Colombia

Introducción

Este capítulo tiene como objetivo presentar una reflexión teórica sobre el concepto de contrato psicológico visto desde una perspectiva psicosocial. Esta perspectiva define la conexión entre lo psicológico y lo social en los estudios organizacionales, y para el presente caso, se ha considerado la teoría de la subjetividad de Fernando González Rey en la discusión. Los autores destacan que la teoría de la subjetividad contribuye al estudio del contrato psicológico y las relaciones del trabajo, ya que ayuda a considerar los procesos simbólicos y emocionales de la acción humana.

Los estudios sobre el contrato psicológico se realizan, predominantemente, desde una perspectiva psicológica (véase Agarwal, 2014). Este acercamiento le da un carácter intrapsíquico al concepto, que se ve representado en su propia definición como percepción, creencia o expectativa individual (Levinson Price, Munden, Mandl & Solley, 1962; Rousseau, 1995; Schein, 1994; Tena, 2002). Estudiosos del tema como Rousseau y Wade-Benzoni (1995) reconocen que el contrato psicológico se da en relaciones de trabajo caracterizadas por un intercambio entre el individuo y la organización. No obstante, esta apreciación de las relaciones de trabajo mantiene una relación de exterioridad entre el individuo y la organización o, dicho de otra forma, entre lo psicológico y lo social, que da sustento a la propia definición de contrato psicológico.

Los recientes desarrollos teóricos del tema del sujeto y de la subjetividad en el *campo psi* (p. ej. Elliot, 1992, 2004; Castoriadis, 1998; González Rey, 2002, 2013; Guattari

* <https://orcid.org/0000-0002-7957-6277>

** <https://orcid.org/0000-0003-2382-5104>

& Rolnik, 2006; Parker, 2015) y su vinculación a los estudios del trabajo y las organizaciones (p. ej. Arnaud, 2012; Díaz-Juarbe, 2012; Fotaki, Long & Schwartz, 2012; Kenny & Fotaki, 2014; Komporozos-Athanasiou & Fotaki, 2015; Soto, 2008; Stecher & Godoy, 2014; Triantafillou, 2000; Vesga, 2016) son esfuerzos que se proponen superar la dicotomía entre lo psicológico y lo social, resaltando una relación coconstitutiva entre ambos procesos. A este acercamiento a los estudios organizacionales y del trabajo se le ha denominado como perspectiva psicosocial (Kenny & Fotaki, 2014).

La perspectiva psicosocial engloba diferentes teorías que coinciden en su interés por vincular los procesos simbólico-emocionales, las dinámicas organizacionales y la acción humana (Parker & Fotaki, 2014). Es desde esta perspectiva que los autores del presente capítulo pretenden revisar el concepto de contrato psicológico con el fin de superar la relación dicotómica entre lo individual y lo socio-organizacional. Específicamente, se proponen hacer la revisión desde la teoría de la subjetividad de González Rey (2002).

La perspectiva psicológica del contrato psicológico

La conceptualización del contrato psicológico se ha centrado en definirlo principalmente como un fenómeno perceptual de los trabajadores, a partir de la propuesta de Rousseau (1995). Una amplia cantidad de estudios se orientan a estudiarlo desde la perspectiva de estos, a pesar de reconocer que el contrato psicológico se da en relaciones de trabajo caracterizadas por un intercambio entre el trabajador y la organización (Rousseau & Wade-Benzoni, 1995). La noción de intercambio (o reciprocidad) promueve la idea de que los individuos y las organizaciones comparten la responsabilidad de fomentar una relación positiva (Dick & Nadin, 2011). Dicho de otra manera, “es un camino bidireccional. Las organizaciones escogen a sus empleados y los individuos eligen entrar en organizaciones específicas. Las organizaciones ofrecen y los individuos negocian incentivos y se desempeñan de acuerdo al sistema de recompensas resultante” (Rousseau & Wade-Benzoni, 1995, p. 318). No obstante, esta noción de intercambio, que es un término central de la categoría contrato psicológico, ignora el papel que juegan las condiciones estructurales y socioeconómicas en la constitución del contrato psicológico (Dick & Nadin, 2011), promoviendo una relación de exterioridad entre lo psicológico y lo organizacional.

Lo anterior da paso a que el contrato psicológico sea definido desde una perspectiva psicológica donde es el trabajador quien forma, a través de la identificación, registro e interpretación de la información del estímulo ambiental, un contrato psicológico con la organización. Este fenómeno se ha concebido fundamentalmente como “un modelo mental que la gente usa para enmarcar los eventos tales como promesas,

aceptación y dependencia” (Rousseau, 1995, p. 27), modelo mental por medio del cual los empleados interpretan y significan sus relaciones de trabajo. Tal como lo ha afirmado esta autora, “los contratos psicológicos existen en el ojo del observador y es en ese nivel (individual) que las creencias en los contratos psicológicos son postuladas y afectan tanto actitudes como comportamiento. La mutualidad no es una condición necesaria” (Rousseau, 1990, p. 391).

El análisis que se ha hecho del contrato psicológico desde una perspectiva psicológica implica lo que puede denominarse una psicologización del mismo, entendiendo que este término “supone, de una parte, una individualización de lo social y, de otra, considerar que el núcleo explicativo [...] [del fenómeno] son procesos psicológicos, entendidos como procesos de una mente individual, intrapersonal y asocial” (Crespo & Serrano, 2012, p. 35). Esta mirada, al reconocer que el contrato psicológico es simplemente un proceso psicológico de los individuos en el trabajo, deja de lado la comprensión de las condiciones estructurales, socioeconómicas, simbólicas y relacionales de su constitución. No es posible seguir sentando las bases de la conceptualización acerca del contrato psicológico desde una perspectiva psicológica, ya que se parte de la premisa de que los contratos psicológicos se forman en el marco de las dinámicas de las relaciones en contextos de trabajo, lo cual implica que el mismo es una construcción en contextos de la cotidianidad laboral y producto de las relaciones de los sujetos trabajadores con sus entornos de trabajo.

Teorizaciones clásicas sobre las relaciones de trabajo

Las relaciones de trabajo se construyen a través de diferentes niveles y complejidades en los que se estructuran las dinámicas de trabajo; en tal sentido, varios autores han sugerido clasificaciones como organización formal e informal (Barnard, 1968; Schein, 1994; Spink, 1996) o sistema formal e informal (Petit, 1984), para explicar la manera como se estructuran las dinámicas de las relaciones al interior de las organizaciones.

Desde este punto de vista, las relaciones de trabajo se definen en dos dimensiones. De una parte, se encuentran las interacciones que acontecen entre trabajadores para el desarrollo de las tareas derivadas de la organización formal (Argyris, 1960) o sistema formal (Petit, 1984), en el cumplimiento de los propósitos fundamentales y las responsabilidades propias del cargo que ocupa cada sujeto en una organización, cuyo contenido, en términos de Bauman y May (2007), es funcional, caso en el cual las relaciones son guiadas por el propósito de la tarea más que por aspectos de carácter personal. En esta dimensión se establecen una serie de interacciones entre los trabajadores al interior de una organización, o entre estos y quienes se relacionan con ella desde fuera, como es el caso de clientes, proveedores y representantes de otras

organizaciones con las cuales se establece contacto para diversos fines asociados al trabajo. Esta dimensión constituye la denominada estructura oficial de la organización (Rentería & Carvajal, 2006). Las relaciones de trabajo en ella están dirigidas al desarrollo de las actividades propias del cargo o el objeto del contrato laboral, clasificadas en tareas y funciones y articuladas a través de procesos y procedimientos, políticas, normas y reglamentos. Las interacciones que ocurren entre los sujetos en el ámbito de lo formal acontecen en el marco de los referenciales impuestos por las normas establecidas por las autoridades de la organización e institucionalizadas a través de los documentos oficiales de la misma.

De otra parte, las relaciones de trabajo se refieren también a las interacciones que ocurren como producto de vínculos que están asociados a afinidades o diferencias entre los sujetos, a partir de los cuales se establecen interacciones que no corresponden necesariamente al carácter oficial de la organización sino que son relaciones de compañerismo o enemistad que conllevan a la formación de grupos alternos a la estructura oficial, denominados grupos informales o no oficiales (Petit, 1984; Schein, 1994; Rentería & Carvajal, 2006); sin importar el origen o qué tan positiva o negativa sea la relación, estas interacciones influyen en las actitudes y emociones de los sujetos involucrados (Barnard, 1968).

Las relaciones de trabajo comprenden entonces las interacciones formales e informales de las personas en contextos de trabajo a través de la constitución de colectivos, agrupaciones o divisiones del sistema organizacional, o como lo denomina Rentería (2004), “formas organizativas”, ya sean de carácter formal o informal, oficial o no oficial; ellas constituyen núcleos clave de las dinámicas de trabajo, pues es a través de estas agrupaciones que se desarrollan las actividades de trabajo, interacciones sociales y procesos que dan vida a las organizaciones. El punto común de todas ellas, de acuerdo con Petit (1984), es que son grupos conformados por individuos “que *se conocen, reaccionan entre sí* y están en estado de *interdependencia* no solo funcional —por el trabajo— sino también psicológica” (p. 24 [cursivas en el original]).

Cambios en las relaciones de trabajo

Los cambios ocurridos en las últimas cuatro décadas en los mercados laborales han reconfigurado a su vez el contexto laboral, en el cual las relaciones de trabajo han tenido también importantes transformaciones. Este contexto se tipifica hoy a partir de la metáfora de la red. En años recientes, la noción de red como referencia a las estructuras sociales y organizacionales se encuentra en el centro de un elevado y diversificado número de publicaciones teóricas o empíricas de diversas disciplinas, y en la actualidad este término está asociado a la idea de traspaso de fronteras tanto

de las empresas como de los canales de comunicación y subordinación presentes en las estructuras organizacionales (Boltanski & Chiapello, 2002). Una red, de acuerdo con Castells (2008),

... es un conjunto de nodos interconectados. Un nodo es el punto en el que una curva se intersecta a sí misma [...]. La tipología definida por las redes determina que la distancia (o intensidad y frecuencia de la interacción) entre dos puntos (o posiciones sociales) sea más corta (o más frecuente, o más intensa) si ambos son nodos de la red que si no pertenecen a la misma. [...] Dentro de una red determinada, los flujos no tienen distancia, o es la misma, entre los nodos. Así pues, la distancia (física, social, económica, política, cultural) para un punto o posición determinados varía entre cero (para cualquier nodo de la misma red) e infinito (para cualquier punto externo de la red) [...]. Las redes son estructuras abiertas, capaces de expandirse sin límites, integrando nuevos nodos mientras puedan comunicarse entre sí, es decir, siempre que compartan los mismos códigos de comunicación (por ejemplo, valores o metas de actuación). Una estructura social que se base en las redes es un sistema muy dinámico y abierto, susceptible de innovarse sin amenazar su equilibrio. (pp. 506-507)

Esta imagen que describe Castells sobre lo que es una red tipifica el funcionamiento del mundo del trabajo en la actualidad, definido por una “nueva forma de organización social” (Castells, 2008, p. 23) caracterizada por la globalización de las actividades, la flexibilidad, inestabilidad e individualización del trabajo y una cultura de la virtualidad (Castells, 2008), aspectos que indudablemente tienen su consecuente efecto en las relaciones de trabajo. En una economía fundamentada en la red, el espectro de las interconexiones empresariales se amplía de manera indefinida, sin límites, impulsando el uso de estrategias colaborativas entre empresas mediante fusiones, coaliciones y alianzas estratégicas de todo tipo (Vasconcellos & García, 2010), y configurando una especie de nuevo “contrato social” basado en acuerdos temporales de cooperación entre organizaciones (uniones temporales, clústeres productivos, franquicias, *holdings*, consorcios, *joint ventures*, entre otros.) con carácter vinculante entre sus miembros, en el marco de un conjunto más amplio de acuerdos y tratados internacionales entre los países.

En este contexto, las relaciones de trabajo deben ser consideradas más allá del ámbito exclusivo y de los límites de las organizaciones como unidades aisladas, o como lo afirman Rubery, Earnshaw y Marchington (2005), “el crecimiento de las relaciones interorganizacionales incrementa la necesidad de considerar la relación de trabajo más allá del lugar específico de trabajo o la empresa” (p. 65). Las relaciones de trabajo en la actualidad se conciben “como interacción que se da entre actores clave del proceso productivo” (De la Garza, 2009, p. 127), sean estos clientes, contratistas o

empresas aliadas que configuran redes estratégicas colaborativas en torno a proyectos específicos.

Un concepto clave que define las relaciones de trabajo en la actualidad es el de heterogeneidad. Este aspecto pone de relieve la multiplicidad y variedad en la construcción de vínculos relacionales de los trabajadores con diversos sujetos y organizaciones a través de una diversidad de proyectos productivos, comerciales o de servicios, y “una gran diversificación de los niveles salariales, calificaciones, contenidos del trabajo, condiciones de seguridad, estatus, cargas y formas de comunicación laborales” (De la Garza, 1997, p. 78), por lo que “la formación del paradigma de la red está ligado, de forma muy general, a un creciente interés por las propiedades relacionales (y las ontologías relacionales), en contraposición a las propiedades sustancialmente asignadas a seres que quedarían definidos por ellas” (Boltanski & Chiapello, 2002, p. 214).

La perspectiva psicosocial de las relaciones de trabajo

Tradicionalmente, las relaciones de trabajo han sido estudiadas y claramente definidas desde una perspectiva jurídica (Spooner & Haidar, 2006), reduciéndolas casi exclusivamente a este orden, en el que las partes involucradas establecen una serie de acuerdos mediados por un contrato de trabajo. No obstante, el ejercicio del rol de trabajador por parte de las personas en las organizaciones, independientemente del tipo de contratación, establece además un conjunto de nexos e interacciones entre trabajadores y organizaciones referidos a diversos asuntos del trabajo que sobrepasan el ámbito de lo jurídico o económico y que involucran aspectos tanto psicológicos como sociales.

Estos aspectos están presentes en las dinámicas de trabajo que relacionan a individuos y organizaciones con ocasión de la realización de las actividades del trabajo. No obstante, queda el problema de cómo definir la relación entre ambos aspectos. Desde una perspectiva psicológica, se reconoce que en las dinámicas de trabajo hay aspectos psicológicos importantes tales como percepciones, actitudes, producción de significados y sentidos, atribuciones o procesos identitarios por parte de los individuos que participan de la acción de trabajar. Sin embargo, deja a un lado aspectos sociales tales como los procesos relacionales entre los individuos y el contexto, espacios simbólicos donde se construyen procesos comunicativos, así como la formación de vínculos, negociaciones y acuerdos.

Superar la mirada psicologista del contrato psicológico no debe llevar a posturas sociologistas sobre las relaciones de trabajo y el contrato psicológico, privilegiando lo social sobre lo psicológico. Antes bien, debe procurarse una perspectiva psicosocial

que supere la dualidad conformada por dos elementos aislados, individuo y colectivo social, y que aluda a una dimensión integrada e integradora, un punto de convergencia entre la persona y los contextos en los cuales participa como sujeto de la acción. Lo psicosocial no se refiere a una dualidad, más bien, es, parafraseando a Schütz (1979), un mundo intersubjetivo compartido con los otros, un mundo común a todos que implica un relacionamiento mutuo. El término “relaciones de trabajo” describe el conjunto de interconexiones e interacciones de índole psicosocial que existen entre personas y entre estas y las organizaciones de las que hacen parte con ocasión de la realización de actividades de trabajo, entendiendo aquí el “trabajo como una actividad económico-productiva” (Rentería, 2008, p. 69).

Un acercamiento psicosocial al concepto de contrato psicológico

Como puede apreciarse a partir de todo lo expresado anteriormente, las relaciones de trabajo son un proceso muy complejo por la dinámica individuo-organización, y es precisamente esta complejidad la dificultad principal para el estudio del contrato psicológico. Estudios organizacionales y del trabajo han comenzado a incorporar el tema del sujeto y la subjetividad por su potencial para comprender las dinámicas organizacionales de manera crítica. De acuerdo con Parker y Fotaki (2014), los estudios psicosociales giran en torno al problema de una subjetividad enraizada en contextos socioculturales. Este acercamiento psicosocial coloca al sujeto y a la sociedad (o a la organización como un tipo de entorno social único) en una relación recursiva donde “los productos y los efectos son, al mismo tiempo, causas y productores de aquello que los produce” (Morin, 2007, p. 106).

Sin embargo, lo psicosocial no constituye una perspectiva unificada. Son diferentes las perspectivas que han realizado diversas aportaciones conceptuales a los estudios organizacionales y del trabajo, siendo la mayoría perspectivas psicoanalíticas (véase Kenny & Fotaki, 2014). La perspectiva histórico-cultural, que tiene su fundamento en la obra seminal del psicólogo bielorruso L. S. Vygotski, es una de las concepciones que recientemente ha sido aplicada a problemas organizacionales y del trabajo, específicamente a través de la teoría de la subjetividad elaborada por González Rey (2002). Investigadores como Díaz-Juarbe (2012) y Vesga (2016) han incorporado a sus estudios organizacionales y del trabajo conceptos de la teoría de la subjetividad como sujeto, subjetividad, sentido subjetivo y configuración subjetiva. En los siguientes apartados pretendemos revisar el concepto de contrato psicológico haciendo uso de las ideas centrales de la teoría de la subjetividad de González Rey, proponiendo así una comprensión psicosocial del término.

Sujeto y subjetividad: sobre las ideas centrales de la teoría de la subjetividad

La teoría de la subjetividad se apoya en una perspectiva histórico-cultural que comprende el desarrollo psicológico del ser humano como un proceso complejo que tiene sus orígenes en la cultura, sin reducir lo psicológico a un mero producto cultural (Arias Beatón, 2005). La subjetividad, desde esta perspectiva, constituye “una opción ontológica para el desarrollo de la psicología que destaca un nivel cualitativamente diferenciado del psiquismo humano en las condiciones de la cultura” (González Rey, 2013, p. 39). De acuerdo con González Rey (2013), la subjetividad no constituye un epifenómeno de las prácticas culturales sino una producción sobre lo vivido. Este carácter generador de la subjetividad permite romper con una concepción estática de la psique humana y con aquellos intentos de reducirla a prácticas culturales (e.g. prácticas discursivas). Se entiende que la subjetividad es producto y productora de las prácticas culturales sobre las que se organiza la vida social.

Esta concepción de la subjetividad concuerda con la perspectiva psicosocial que defienden Parker y Fotaki (2014), y no solo permite romper con la tendencia de asociar el término con lo intrapsíquico y lo individual sino que, al articular lo individual y lo social en una relación dialéctica-recursiva, permite comprender que la subjetividad es simultáneamente individual y social (Mitjáns Martínez, 2008). Definida por González Rey (1999) como “la organización de los procesos de sentido y significado que aparecen y se configuran de diferentes formas en el sujeto y en la personalidad, así como en los diferentes espacios sociales en los que el sujeto actúa” (p. 108), la subjetividad es un sistema que integra los procesos simbólicos y emocionales que se organizan tanto en el plano individual como en el de las relaciones sociales.

La subjetividad individual “representa los procesos y formas de organización subjetiva de los individuos concretos. En ella aparece constituida la historia única de cada uno de los individuos” (González Rey, 2002, p. 212). De acuerdo con el autor, la subjetividad individual expresa, por un lado, la organización subjetiva de todas las experiencias del sujeto y, por otro lado, los procesos singulares de subjetivación relacionados con la experiencia concreta del sujeto. Estos dos momentos, que son mutuamente constituyentes de la subjetividad individual, son la personalidad y el sujeto.

Para González Rey (2002) la personalidad es un sistema subjetivo autoorganizado de la experiencia histórica del individuo. En ella aparecen organizadas subjetivamente todas las experiencias del sujeto. De acuerdo con el autor, la personalidad no está determinada por fuerzas externas, sino que “tiene una capacidad generativa que se expresa ante la acción de cualquier fuerza externa, la que dejará su marca sobre el

sistema en los términos del sistema, o sea, en forma de sentido subjetivo” (González Rey, 2002, p. 224). Esto implica que el sentido que toma una experiencia va a estar mediado por las configuraciones subjetivas de la personalidad y no por fuerzas externas como el ambiente, las interacciones, las relaciones de trabajo, entre otras. No obstante, el sentido que emerge de las configuraciones subjetivas de la personalidad entra en tensión con la capacidad del individuo para desarrollar procesos singulares de subjetivación sobre sus experiencias; es a esta capacidad que González Rey (2013) conceptualiza como sujeto.

El sujeto, a través de sus decisiones, construcciones e ideas, produce de manera consciente sentidos subjetivos que entran en tensión y contradicción con las configuraciones subjetivas de la personalidad, que no son conscientes. Representa, así, una zona de tensión entre la historia personal y las producciones conscientes de la persona (González Rey, 2013). Además, la categoría sujeto busca “destacar la capacidad de la persona para desarrollar caminos singulares de subjetivación en el curso de sus experiencias, generando tensiones con las normas y situaciones objetivas que aparecen como hegemónicas y rectoras de su acción” (González Rey, 2013, p. 37). Ser sujeto es ocupar un sitio, una posición con respecto al mundo (Morin, 2007). Por tanto, la persona deviene sujeto de su experiencia cuando se posiciona, cuando genera un espacio propio de subjetivación que va más allá de los significados y sentidos que organizan los espacios sociales en que actúa.

Es importante entender que, a la luz de la teoría de la subjetividad aquí presentada, la categoría sujeto no se limita a un sujeto cognitivo que percibe, interpreta el mundo. Para González Rey (2002), la emocionalidad constituye una condición permanente en la definición de sujeto, pues el pensamiento y el lenguaje siempre se expresan desde el estado emocional de quien habla y piensa. Las emociones no están definidas de manera inmediata por los significados ni por las relaciones sociales. Al ser formas de expresión humana que tienen capacidad autogenerativa, estas permiten que las personas tengan diferentes sentidos subjetivos a pesar de compartir el mismo espacio social, significado o sistema de relaciones (González Rey, 2011, 2013).

La subjetividad, según es definida por González Rey (2002, 2008, 2013), no se agota en la subjetividad individual, sino que también aparece como subjetividad social en las producciones subjetivas que configuran los espacios sociales. La subjetividad social es entendida como “un sistema de sentidos subjetivos y configuraciones subjetivas que se instala en los sistemas de relaciones sociales y que se actualiza en los patrones y sentidos subjetivos que caracterizan las relaciones entre personas que comparten un mismo espacio social” (González Rey, 2008, p. 235). De acuerdo con el autor, la subjetividad social no está más allá de las personas, pues la aceptación de la

dimensión simbólica de los espacios sociales permite comprender que lo social, más que una realidad externa al ser humano, es una construcción propiamente humana. Por consiguiente, “sujeto y subjetividad son dimensiones constitutivas de lo social, son una parte esencial de sus procesos de desarrollo y cambio” (González Rey, 2011, p. 143). Comprender que las tramas simbólicas y emocionales generadas por los sujetos, desde lo relacional, organizan simbólicamente las diferentes actividades que ellos comparten, permite integrar teóricamente lo social y lo individual. Para entender mejor esta relación integradora entre lo social y lo individual, González Rey (2002) propone el sentido subjetivo como unidad básica de la subjetividad.

El sentido subjetivo fue definido por González Rey (2010) como “la relación inseparable entre lo simbólico y lo emocional, donde uno evoca lo otro sin ser su causa” (p. 251). Esa unidad de lo simbólico y lo emocional constituye la unidad fundamental que define el carácter subjetivo de la experiencia humana: “el sentido subjetivo es la forma en que una persona vive subjetivamente su experiencia” (González Rey, 2013, p. 35). Las producciones simbólicas y emocionales están configuradas en las dimensiones histórica y social de las acciones de las personas. Esto significa que el sentido subjetivo expresa tanto el momento actual de un sistema de relaciones sociales como la experiencia histórica de las personas y de los espacios sociales donde interactúan (González Rey, 2008).

Los sentidos subjetivos se organizan en configuraciones subjetivas que representan sistemas que median la experiencia vivida. De esta manera, los sentidos subjetivos no son una internalización de lo vivido, sino una producción subjetiva de la configuración subjetiva de cada persona (González Rey, 1999). En la subjetivación de la experiencia, “el individuo, en su singularidad, es un momento constitutivo esencial de lo social, y simultáneamente, es determinado dentro del proceso social que constituye, el que no se agota en su dimensión singular” (González Rey, 1997, p. 105). Es por ello que la significación de lo social en la producción de sentidos subjetivos radica en la cualidad de las relaciones sociales.

El contrato psicológico y su comprensión como configuración subjetiva

Como ha quedado expuesto en nuestra discusión, la teoría de la subjetividad permite comprender la relación individuo-organización como una relación dialéctica-recursiva donde la subjetividad es una producción de tipo simbólico-emocional sobre una experiencia vivida. De esta manera, el contrato psicológico aparece en forma de significados y sentidos subjetivos que participan en la organización de la experiencia laboral. Entender que el contrato psicológico se constituye subjetivamente en el

marco de relaciones de trabajo implica que estas no son dinámicas objetivo-externas a los individuos que participan en ellas, sino que las mismas, como prácticas sociales, son producciones simbólicas de los sujetos.

Las relaciones de trabajo, tanto formales como informales, constituyen significaciones y sentidos que configuran las acciones y comunicaciones entre los trabajadores y entre estos y las instancias de dirección en las organizaciones. Integrar la dimensión simbólica en las dinámicas de trabajo permite entender que los aspectos sociales no son exclusivamente realidades objetivas, sino producciones simbólicas que articulan modos de trabajar. Esto no quiere decir que los significados sociales determinan la constitución del contrato psicológico, sino que es el sujeto, dentro de un sistema de relaciones, quien produce sentidos subjetivos sobre las realidades sociales que son simbólicamente construidas. Por tanto, el contrato psicológico no es la percepción del individuo sobre un medio externo (e.g. la organización), sino una producción simbólica-emocional de un sujeto inserto en diversas tramas sociales, donde el primero es productor de lo segundo y viceversa. Siendo el contrato psicológico un fenómeno psicosocial, el sujeto no actúa en un espacio simbólicamente vacío, ni tampoco es una construcción producto de una relación diádica con algún otro, una relación vis a vis, sino una configuración subjetiva donde intervienen diversos elementos producto de una red de relaciones, historicidades y subjetivaciones de los mundos de la vida laboral en las que el sujeto participa.

En tal sentido, el contrato psicológico, más que ser una variable susceptible de ser observada y medida, debe ser reconceptualizado como una expresión de la subjetividad del trabajador en contextos socio-organizacionales concretos, integrando en su estudio lo individual y lo social. Aunque el sujeto vive diversas experiencias en sus contextos laborales, referidas a las interacciones con distintos actores del sistema organizacional y a las tareas que se le demandan como resultado del ejercicio de su rol como trabajador, el contrato psicológico emerge como una configuración subjetiva que integra procesos simbólicos-emocionales asociados a las vivencias compromisorias en sus relaciones e interacciones laborales, que son significadas y simbolizadas como compromisos implícitos en el marco de la relación de trabajo.

Se concluye que la teoría de la subjetividad de González Rey contribuye a avanzar en la construcción de representaciones más complejas de los diversos procesos y fenómenos del mundo del trabajo: contrato psicológico, relaciones de trabajo, relación empleado-empleador, identidad laboral, motivación, etcétera. Su aportación al estudio del contrato psicológico reside en el énfasis en los procesos simbólico-emocionales que acompañan las acciones de los trabajadores y que afectan, directa e indirectamente, las dinámicas socio-organizacionales. Además, permite superar la

relación dicotómica entre lo social (organizacional) y lo individual, al proponer que ambas dimensiones expresan una relación complementaria, contradictoria y recursiva por medio de su especificidad simbólico-emocional. De esta manera, el contrato psicológico es comprendido como una interacción singular de significados y sentidos subjetivos que organizan los procesos psicológicos y la acción social de los contextos organizacionales.

Referencias

- Agarwal, P. (2014). *The Psychological Contract: A Review Model*. Ahmedabad, India: Indian Institute of Management. <http://hdl.handle.net/11718/17167>
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Dorsey.
- Arias Beatón, G. (2005). Un intento de sistematización de los planteamientos esenciales del enfoque histórico cultural en sus inicios. *Psicología: Teoría e Práctica*, 7(2), 11-48.
- Arnaud, G. (2012). The contribution of psychoanalysis to organization studies and management: an overview. *Organization Studies*, 33(9), 1121-1135. doi: 10.1177/0170840612448153
- Barnard, C. (1968). *The functions of the executive (30th anniversary ed.)*. Harvard.
- Bauman, Z. & May, T. (2007). *Pensando sociológicamente (2a ed.)*. BNueva Visión.
- Boltanski, L. & Chiapello, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal.
- Castells, M. (2004). *La era de la información: el poder de la identidad*. Siglo XXI.
- Castells, M. (2008). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Vol. 1: La sociedad red). Siglo XXI.
- Castoriadis, C. (1998). *The imaginary institution of society*. MIT Press.
- Crespo, E. & Serrano, M. A. (2012). La psicologización del trabajo: la desregulación del trabajo y el gobierno de las voluntades. *Teoría y crítica de la psicología*, 2, 33-48.
- De la Garza, E. (1997). Trabajo y mundos de vida. En: E. León & H. Zemelman, *Subjetividad: umbrales del pensamiento social* (pp. 75-91). Anthropos.
- De la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. C. Neffa, E. De La Garza & L. Muñiz, *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 111-140). Clacso.
- Díaz-Juarbe, R. O. (2012). *Configuraciones subjetivas de la experiencia de precariedad laboral: seis estudios de casos en Puerto Rico* (Tesis doctoral). Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, Grupo de Estudios del Trabajo. <https://getupr.weebly.com/tesis-y-disertaciones-upr.html>
- Dick, P. & Nadin, S. (2011). Exploiting the exploited: the psychological contract, workplace domination and symbolic violence. *Culture and Organization*, 17(4), 293-311. doi: 10.1080/14759551.2011.590306
- Elliott, A. (1992). *Social theory and psychoanalysis in transition*. Blackwell.

- Elliot, A. (2004). *Subject to ourselves: an introduction to freud, psychoanalysis, and social theory*. Paradigm Publishers.
- Fotaki, M., Long, S. & Schwartz, H. S. (2012). What can psychoanalysis offer organization studies today? taking stock of current developments and thinking about future directions. *Organization Studies*, 30(9), 1105-1120. doi: 10.1177/0170840612448152
- González Rey, F. L. (1997). La subjetividad social y su expresión en la enseñanza. *Temas em Psicologia*, 3, 95-107.
- González Rey, F. L. (1999). Personality, subject and human development. the subjective character of human activity. En S. Chaiklin, M. Hedegarrrd & U.J. Jensen (eds.). *Activity theory and social practice: cultural-historical approaches* (pp. 253-275). Aarhus University Press.
- González Rey, F. L. (2002) *Sujeto y subjetividad: Una aproximación histórico-cultural*. Thomson.
- González Rey, F. L. (2007). *Investigación cualitativa y subjetividad: Los procesos de construcción de la información*. McGraw-Hill
- González Rey, F. L. (2008). Subjetividad social, sujeto y representaciones sociales. *Diversitas. Perspectivas en Psicología*, 4(2), 225-243.
- González Rey, F. L. (2010). Las categorías de sentido, sentido personal y sentido subjetivo en una perspectiva histórico-cultural: Un camino hacia una nueva definición de subjetividad. *Universitas Psychologica*, 9, 241-253.
- González Rey, F. L. (2011). *El sujeto y la subjetividad en la psicología social. Un enfoque histórico-cultural*. Noveduc.
- González Rey, F. L. (2013). La subjetividad en una perspectiva cultural-histórica: Avanzando sobre un legado inconcluso. *Revista en Ciencias Sociales*, 11, 19-42. doi: 10.18046/recs.i11.1565
- Guattari, F. & Rolni, S. (2006). *Micropolítica. Cartografías del deseo*. Traficantes de Sueños.
- Kenny, K. & Fotaki, M. (eds.). (2014). *The psychosocial and organization studies: affect at work*. Palgrave Macmillan.
- Komporozos-Athanasiou, A. & Fotaki, M. (2015). A theory of imagination for organization studies using the work of Cornelius Castoriadis. *Organization Studies*, 36(3), 321-342. doi: 10.1177/0170840614559258
- Levinson, H., Price, C., Munden, K., Mandl, H. & Solley, C. (1962). *Men, management, and mental health*. Harvard.
- Mitjás Martínez, A. (2008). Subjetividad, complejidad y educación. *Psicología para América Latina*, 13. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200007
- Morin, E. (2007). *Introducción al pensamiento complejo*. Gedisa.
- Parker, I. (2015). *Psychology after psychoanalysis: psychosocial studies and beyond*. Routledge.

- Parker, I. & Fotaki, M. (2014). Prologue: Ian Parker on the psychosocial, psychoanalysis and critical psychology, in conversation with Marianna Fotaki. En: K. Kenny & M. Fotaki (eds.). *The psychosocial and organization studies: affect at work* (pp. 1-17). Palgrave Macmillan.
- Petit, F. (1984). *Psicosociología de las organizaciones*. Herder.
- Rentería, E. (2004). De las intervenciones grupales a las intervenciones sociales. Un ensayo sobre el uso del conocimiento científico en el caso de las intervenciones profesionales. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 37-49.
- Rentería, E. (2008). Nuevas realidades organizacionales y del mundo del trabajo: Implicaciones para la construcción de la identidad o del sujeto. *Informes Psicológicos*, 10, 65-80.
- Rentería, E. & Carvajal, B. (2006). Abordaje psicosocial de la diversidad y papel de formas organizativas en contextos organizacionales instituidos. *Psicología desde el Caribe*, 17, 149-175.
- Rousseau, D. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389-400.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*. Sage.
- Rousseau, D. M. & Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing psychological contracts: issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 679-695.
- Rousseau, D. M. & Wade-Benzoni, K. A. (1995). Changing individual-organization attachments: a two-way street. En: A. Howard (ed.). *The changing nature of work* (pp. 290-322). Jossey-Bass.
- Rubery, J., Earnshaw, J. & Marchington, M. (2005). Blurring the boundaries to the employment relationship: from single to multi-employer relationships. En: M. Marchington, D. Grimshaw, J. Rubery & H. Willmott (eds.). *Fragmenting work* (pp. 63-87). Oxford.
- Schein, E. (1994). *Organizational psychology*. Prentice-Hall.
- Schütz, A. (1979). *Fenomenologia e Relações Sociais*. Zahar.
- Soto, A. (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades: Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. LOM.
- Spink, P. (1996). A organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 8(1), 174-192.
- Spooner, K. & Haidar, A. (2006). Defining the Employment Relationship. *International Journal of Employment Studies*, 14(2), 63-82.
- Stecher, A. & Godoy, L. (eds.) (2014). *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades: Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*. RIL Editores.
- Tena, G. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Revista Acciones e Investigaciones Sociales*, 15, 85-107.

- Triantafillou, P. (2000). *Work and subjectivity: A review of psychological, sociological and post-structuralist approaches*. IKL Working Paper, 39. Copenhagen Business School. http://openarchive.cbs.dk/bitstream/handle/10398/6959/trianta_work.pdf?sequence=1
- Vasconcellos, G. & García, H. (2010). Cooperação e alianças: perspectivas teóricas e suas articulações no contexto do pensamento estratégico. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(4), 722-737.
- Vesga, J. J. (2016). El contrato psicológico: Una propuesta de lectura en el marco de las relaciones de trabajo. (Tesis doctoral no publicada). Universidad del Valle.