

**IDENTIDAD LABORAL: APORTES DE VICENTE SISTO A LA PSICOLOGÍA
SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES**

Carolina Santander Sierra

Ps Luis Felipe González Gutiérrez

Director

Universidad Santo Tomás

División de Ciencias de la Salud

Facultad de Psicología

Bogotá, D.C., Diciembre de 2016

Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen	7
Abstrac	8
Problematización	9
Planteamiento de problema	9
Pregunta de Investigación	13
Justificación	13
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos	15
Marcos de Referencia	16
Marco Epistemológico y Paradigmático	16
Marco Disciplinar	19
Marco Interdisciplinar	24
Antecedentes Investigativos	28
Marco Metodológico	34
Método	34

IDENTIDAD LABORAL	3
Técnica e instrumentos	38
Participantes	39
Procedimiento	41
Consideraciones éticas	43
Resultados	44
Discusión de resultados	73
Conclusiones	78
Aportes y limitaciones	79
Referencias	82
Anexos	99

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Artículos seleccionados</i>	40
Tabla 2. <i>Citas de conceptos de identidad laboral abordados en los artículos de Vicente Sisto.</i>	44
Tabla 3. <i>Citas de conceptos de psicología social de las organizaciones descritas por Schvarstein</i>	54
Tabla 4. <i>Matriz de análisis categorial de identidad laboral relacionada a la psicología social de las organizaciones</i>	58

Lista de gráficos

	Pág.
Figura 1. <i>Relación entre instituciones y organizaciones.</i>	22
Figura 2. <i>Concepto de identidad desde la articulación de dominios y procesos.</i>	23

Agradecimientos

Mis más sinceros agradecimientos en primer lugar son para Dios, por su infinito amor en este caminar y poner en el personas que me han ayudado a construir, siendo sus presencias una bendición en mi vida, entre ellas y a quienes agradezco en segundo lugar a mi esposo Antonio Melo y mis hijos José Felipe y Matías, quienes se convirtieron en el motor para seguir adelante y siempre creyeron en mí, a mi padre Segundo Santander, quien ha sido un ejemplo de vida, a mi madre y ángel Liliana Sierra, a quien dedico cada logro y quien siempre ha estado en mi pensamiento aun cuando ya no cuente con su presencia terrenal, a mis hermanos Ángela y Andrés, por su amor y apoyo incondicional, en general a toda mi familia, amigos y personas que apoyaron esta hermosa decisión de estudiar psicología.

Quiero dar un agradecimiento muy especial a todos mis apreciados docentes de la facultad de psicología de la universidad Santo Tomas, por su dedicación y ejemplo, en especial a quien sería el tutor de este proceso Luis Felipe González, por su comprensión, apoyo y ejemplo.

Mil gracias.

.

Resumen

El propósito del presente trabajo de grado fue el de identificar y comprender el concepto de identidad laboral desde la perspectiva del psicólogo chileno, Vicente Sisto, con base en la lectura y análisis de un grupo de artículos de este autor, y a partir de ellos describir los aportes a la psicología social de las organizaciones. Esta investigación es de tipo documental, específicamente se enfocó en la revisión de artículos científicos, a los cuales se tuvo acceso directamente por una red de contactos profesionales o LinkedIn que tiene este psicólogo en la que realiza la publicación de sus investigaciones. El análisis de los mismos se desarrolló por medio de matrices, facilitando la identificación de la propuesta y construcción de reflexiones en torno a la identidad laboral, un tema que ha presentado importantes matices gracias a los cambios de un mundo actual caracterizado por su posmodernidad. Para la realización de dicha investigación se contó con el acceso de los artículos publicados por Sisto en una red social dedicada a la investigación llamada academia.edu, de la cual se seleccionaron trece (13) artículos que serán analizados más adelante. Como conclusiones se identificó que la identidad laboral se ha visto afectada por las políticas de competitividad individual y exigencia en los resultados, el incremento de ambientes virtuales, y la heterogeneidad de experiencias laborales que a su vez dan como resultados identidades aún más heterogéneas.

Palabras Clave: identidad laboral, psicología social de las organizaciones y posmodernidad.

Abstract

The purpose of this study is to identify and understand the concept of labor identity from the perspective of the Chilean psychologist Vicente Sisto, based on the reading and analysis of the articles of this author and from them, describe the contributions to psychology Social organizations. This research is a documentary type, specifically focused on the review of scientific articles, which were made directly for a virtual account that has this psychologist in which he publishes his research. The analysis of the same was developed by means of matrices, facilitating the identification of the proposal and the construction of reflections around the labor identity, a subject that has presented important changes. Thanks to the changes of a real world by its postmodernity. For the accomplishment of the free research with the access of the articles published by Sisto in a social network dedicated to the investigation called academia.edu, from which thirteen (13) articles were selected and analyzed later. As conclusions it was identified that the labor identity has been affected by the policies of individual competitiveness and demand in the results, the level of virtual environments and the heterogeneity of work experiences that in turn as results even more heterogeneous identities.

Key Words: Laboral Identity, social psychology of organizations and postmodernity

Problematización

Planteamiento del Problema

Este trabajo, desarrollado a partir de un estudio documental, se interesa por la comprensión del concepto de identidad laboral, desde la postura académica e investigativa, así como de los aportes que establece Vicente Sisto, Psicólogo, Magíster en Psicología y Doctor en Psicología Social, a la psicología social de las organizaciones propuesta por Schvarstein (1991), desde una perspectiva cualitativa. El interés por comprender los diversos modos de generación de identidad, el cual asume un carácter psicológico convirtiéndose así en un componente esencial para la organización, fundamenta todo el proceso investigativo como tal, y es que sin lugar a dudas, la influencia de diferentes sistemas o escenarios (familia, trabajo, estudio, barrio, sociedad, cultura, etc.) en los que se encuentra el ser humano disponen a la apropiación en la forma de relacionarse.

Con la llegada de la globalización, los avances tecnológicos, la competitividad, el desarrollo masivo de los medios de comunicación, la flexibilidad laboral, en general, la transformación cultural de los últimos años, se han generado en el hombre cambios revolucionarios en la forma de pensar y de actuar. Tal como lo plantea Martínez (2003):

Los cambios que caracterizan la actividad laboral en la actualidad implica dificultades para los sujetos que se enfrentan a la tarea de dar sentido a su experiencia y de generar un discurso o narración sobre la misma... requieren que los actores implicados desarrollen estrategias para redefinir su posición en el campo laboral (p. 27).

Esta investigación está direccionada específicamente en el ámbito organizacional; por lo anterior, se puede inferir que los cambios generados en los últimos años implican una

reconstrucción de la identidad del sujeto en todos los sistemas a los que pertenece, entre ellos y en el que se centra esta investigación: el sistema laboral.

De esta manera para Martínez (2003) la identidad laboral “es el modo en que el sujeto elabora un sentido a partir de la multiplicidad de relaciones sociales implicadas en su trabajo y lograr un reconocimiento para el mismo por parte de sus compañeros” (p. 25). En este sentido, el sujeto construye su identidad a partir de las relaciones con el otro y de los posibles reconocimientos que recibe por parte de ellos, esto implica una dinámica en los procesos de socialización que irán definiendo la identidad laboral, que estará influenciada por las experiencias previas con y en otros grupos sociales. Además de lo anterior, cabe resaltar que esas retroalimentaciones, críticas, comentarios y/o reconocimientos a los que el sujeto esté expuesto, implican aspectos que pueden ser de carácter negativo o positivo, según la construcción que realice la persona de dichas dinámicas.

Los sistemas que por lo general intervienen en el desarrollo del sujeto “...son la familia, el grupo de compañeros (grupo de pares) la escuela y el trabajo. Es a través de estas agencias y, en particular, a través de sus relaciones recíprocas, que los diferentes principios de organización de la sociedad se manifiestan” (Bernstein, 1970, p. 5). Siendo la familia el primer grupo social al que por lo general pertenece todo ser humano y donde se fundamentan muchas de las creencias, comportamientos y normas De acuerdo con lo anterior, cuando el trabajador construye su identidad laboral, ya tiene arraigados rasgos provenientes de su familia, interrelacionados con los demás grupos en los que ha estado inmerso, como el colegio, la cultura, el barrio, el trabajo de los padres, etc. En otras palabras, la construcción que tenga el sujeto de su identidad personal inferirá de manera significativa en la construcción de la identidad laboral, que se hace aún más evidente con lo expuesto por Hall (1983) al indicar que “la organización social es el conjunto, más amplio, de relaciones y procesos de las cuales las organizaciones son una parte” (p. 19).

Hay diversas posturas como: el denominado enfoque cultural de identidad propuesto por Vera y Valenzuela (2012), la identidad como construcción cultural para la sociología (Almendras, 2016), o la identidad como actor preponderante en las teorías de la comunicación planteada por Alsina (2001), que aportan al concepto y la comprensión de la identidad, tanto desde la psicología como de otras disciplinas; hay entonces, quienes proponen un tipo de identidad personal y otro de identidad social que interactúan una con otra. Desde una postura socio construccionista: “la identidad personal podría considerarse como el precipitado, más o menos permanente resultante de cada asimilación y acomodación de una identidad social” (Breakwell, 1992, citado por Labrador, 2001, p. 60)

Se entiende entonces, que la construcción de la identidad laboral es dinámica, cambiante, y por tanto, se podría decir es el resultado de la multiplicidad de interacciones. A partir de allí, nace el interés de conocer cómo se relaciona este concepto con la psicología social de las organizaciones que propone Schvarstein (1991). Según este autor, la psicología social de las organizaciones “tiene por objeto el estudio de las organizaciones como dominios fenoménicos de interacciones específicas” (p. 13). Es desde aquí donde surge el interés de identificar elementos característicos de la identidad laboral planteado por Vicente Sisto y sus aportes a la psicología social de las organizaciones, planteada por Schvarstein.

Desde los planteamientos de Schvarstein (1991) no se encuentra una definición concreta sobre identidad laboral, este autor desarrolla el concepto de identidad en general para todos los sistemas en los que se interrelaciona el hombre. Ahora bien, en los escritos que realiza Sisto, no se logra identificar un concepto concreto sobre identidad, pero si se observan aspectos importantes y de carácter influyente en la comprensión de identidad, y es el tiempo y espacio en que se revisa dicho concepto, en lo que actualmente se conoce y resalta la posmodernidad como eje fundamental de los cambios que sin duda alguna se han presentado en el momento de identificarse con algo, alguien, etc. Retomando a Schvarstein (1991) la

identidad va tomada de la mano con el concepto de estructura, entendiendo la identidad como “aquello que las distingue y que tratan de conservar a lo largo del tiempo”. Y ¿por qué va de la mano de la estructura?, porque para este autor “la identidad se materializa a través de una estructura, que es la forma que asume una organización en un aquí y ahora concreto” (p. 64).

Por lo anterior, se puede inferir que una empresa trata de mantener siempre unas características de identidad establecidas, esto con el fin de lograr objetivos organizacionales, no obstante estos atributos gestionados por la estructura organizacional se encuentran atravesados e influenciados transversalmente por el tiempo, la historia y las mudanzas corporativas propias de ajuste al mercado. Esta afirmación es también expuesta por autores como Galeano (2003), Sólis-Vásquez (2014) y Pérez, *et al* (2007).

La estructura para Schvarstein puede agruparse en tres dominios que son: “el de las relaciones, el de los propósitos y el de las capacidades existentes” (p. 64). Cuando Schvarstein (1991) propone un dominio de relaciones, se refiere a las relaciones que se dan entre las personas; los propósitos, entendidos como aquellos que orientan las acciones de estas personas; y en cuanto a las capacidades existentes, son los recursos que estas personas usan para lograr sus propósitos. Algo que caracteriza a estos dominios es su relación: “las relaciones entre los dominios son de causalidad recíproca” (p. 64), y la propone de tres formas o procesos en que entre ellos se articulan: “adjudicación y asunción de roles (entre dominio de relaciones y el de los propósitos), capacitación (entre dominio de las relaciones y el de las capacidades existentes) y el de la productividad (entre dominio de los propósitos y el de las capacidades existente)” (p. 65).

Por consiguiente los aportes de Sisto son fundamentales en esta disciplina y esto puede constatarse en las contribuciones que fueron tomadas y adaptadas de autores como González (2013), Soto (2008) y Campos (2012) en donde se discute ampliamente la comprensión de fenómenos de carácter social y subjetivos en procesos de flexibilización y

desregulación laboral desde el abordaje en cuanto a procesos relacionados al trabajo. La contribución de Sisto (2012) doctor en psicología social, coordinador de diferentes redes de estudios sobre el trabajo, autor de más de 50 artículos en revistas científicas y varias publicaciones bibliográficas, surge como una respuesta de alto impacto a la psicología social contemporánea. En consecuencia sus estudios brindan nuevas perspectivas y abre a la luz nuevos desafíos para la psicología organizacional.

Pregunta problema

Con el fin de obtener, entre otros, más elementos académicos que permitan conocer el perfil requerido por las organizaciones contemporáneas. La pregunta problema está orientada a identificar ¿Cuáles son los aportes que hace Vicente Sisto del concepto de identidad laboral a la psicología social de las organizaciones?

Justificación

La presente investigación se encuentra inscrita en la línea de investigación: Psicología, Subjetividad e Identidades, de la facultad de psicología de la Universidad Santo Tomas. En el campo de la psicología y las organizaciones se han desarrollado importantes aportes en las diferentes temáticas que son de interés, precisamente una de esas temáticas, es la de identidad laboral; de por sí, la identidad como proceso constructivo del ser humano, se presenta en todos los sistemas en los que se ve inmerso. En el presente planteamiento investigativo se realiza un enfoque importante al sistema organizacional; en dichos procesos, es importante reconocer “la disposición de relaciones entre componentes o individuos que produce una unidad compleja o sistema, dotado de cualidades desconocidas... la organización, pues, produce, reúne, mantiene” (Morin, 1981, citado por Schvarstein, 2001, p. 27)

Para otros autores, la organización es un sistema abierto constituido por miembros que desarrollan un conjunto de actividades encaminadas al cumplimiento de unos objetivos, que están en constante interacción, construyendo un proceso de confianza a partir de las relaciones que suceden dentro de la empresa (Alonso, 2010, p. 12) De lo anterior, se puede destacar el reconocimiento que se le hace a las relaciones y la interacción en procesos de construcción que benefician a los individuos y a la empresa, es por ello, que se cree, que los procesos, relaciones y estructuras de la organización los mantiene competitivos dentro del mercado laboral (Broomfield & González, 2007). De hecho, desde la psicología social de las organizaciones propuestas por Schvarstein, (2001 p. 46) se vive en las organizaciones, en ellas se convive la mayor parte del tiempo, allí se trabaja, se juega, se educa; por ello, se infiere que las organizaciones laborales tienen una marcada e importante incidencia en la forma cómo se concibe el presente y futuro; por lo tanto, las organizaciones toman forma de columna que brinda sostén a la construcción y desarrollo de identidad y de la autonomía; todo lo anterior, enmarcado en procesos de inclusión y que se articulan al tipo de relaciones que se establezcan teniendo en cuenta el nivel jerárquico y roles de los miembros de la misma.

Concretamente, en la psicología organizacional, la investigación sobre la identidad se lleva a cabo desde el conocimiento central en la psicología convencional del trabajo, desde el encuentro que realizaron el Taylorismo y la Escuela de las Relaciones Humanas a comienzos del siglo XX (Pulido, 2012 p. 77); de igual manera, y siguiendo a Hollway (1991) una de las “maneras de estudiar al ser humano en el trabajo en la psicología convencional se caracterizan por centralizar sus análisis en las percepciones del individuo, lo cual constituye un campo fértil para la investigación sobre la identidad laboral” (p. 23)

A partir de este campo en el que se hace posible el estudio del comportamiento del ser humano, es importante e interesante comprender el concepto de identidad laboral para conocer la conducta de diferentes actores en las organizaciones contemporáneas, lo anterior es llevado a cabo a partir de una revisión documental sobre el psicólogo Vicente Sisto y los

aportes que realiza sobre dicha temática enmarcada en la psicología social de las organizaciones, enriqueciendo la comprensión y los aporte conceptuales como también a la psicología como disciplina y específicamente para el campo de psicología de las organizaciones para el aporte a los procesos identitarios, también de selección de personal, descripción de cargos, comprensión de comportamientos dentro del ámbito laboral, entre otros procesos, que sin lugar a duda se encuentran inmersos en sistemas mucho más amplios como la cultura, el estado y sus políticas . Así mismo, por medio de una matriz de análisis categorial de identidad laboral, relacionada a la psicología social de las organizaciones, se busca comprender aspectos innovadores, y a partir de allí identificar rasgos de identidad laboral que se observan en la actualidad.

La identidad laboral es sin duda un tema que ha sido revisado con frecuencia en el campo de la psicología, de hecho, la investigación psicológica sobre la identidad ha adelantado un amplio espectro de estudios que fundamentalmente apuntan a resolver el imperativo de la gerencia de conducir a los trabajadores hacia los objetivos de productividad de las organizaciones (Pulido, 2012, p. 77). Por lo anterior, el presente estudio parte de la necesidad de comprender aportes desde una postura reciente y actualizada, que ha estado trazada por fenómenos y procesos sociales e históricos recientes, que sin duda han generado cambios en los comportamientos de las empresas, que a su vez afectan y proveen nuevos conceptos de identidad en los miembros que la conforman. Contribuyendo de esta manera a la construcción y organización de conocimiento con respecto a la temática abordada, ampliando las comprensiones establecidas al tema de identidad laboral, trazando relación directa desde la psicología social de las organizaciones y generando interpretaciones que surgen de la revisión bibliográfica de las investigaciones del psicólogo Vicente Sisto.

Esta investigación está enmarcada desde la perspectiva disciplinar, a partir del enfoque cualitativo que por sus características facilita la revisión de lo relacional y la construcción

social, que sin lugar a dudas se ubica dentro de la psicología social de las organizaciones. (Salgado, 2007), (Pastor Martin, 2007)

Objetivos

General

Comprender los aportes de Vicente Sisto sobre identidad laboral a la psicología social de las organizaciones.

Específicos

-Identificar los aspectos más relevantes de las publicaciones recientes de Vicente Sisto en su relación de identidad laboral aplicada a contextos organizacionales.

-Identificar aspectos diferenciadores que propone Vicente Sisto sobre la identidad laboral relacionados a la psicología social de las organizaciones.

-Interpretar aspectos de similitud que propone Vicente Sisto sobre la identidad laboral relacionados a la psicología social de las organizaciones.

Marcos de referencia

Marco epistemológico y paradigmático

Esta investigación será abordada desde un paradigma interpretativo. Se considera el concepto de paradigma tal y como lo definió Kuhn (1970), “es un conjunto de suposiciones interrelacionadas respecto al mundo social que proporciona un marco filosófico para el estudio organizado de este mundo” (p. 13). Para tal caso, es importante enfatizar que para el paradigma interpretativo “el conocimiento es subjetivo, individual, irrepetible y en

consecuencia, establece una relación estrecha con el objeto investigado con la finalidad de poder penetrar con mayor hondura en su esencia” (González, 2003, p. 79), por ende, la realidad epistémica que tenga el investigador estará influenciado en gran medida por supuesto por la cultura y la dinámica social en la que se encuentre inmerso, de allí entonces que éste perciba y comprenda su realidad y la del otro. Desde esta postura debe y existe una relación de reciprocidad en la que el investigador construye sus ideas, favoreciendo una postura crítica, interpretativa y de construcción. Para otros autores, como Beal (2011) el conocimiento es concebido como la construcción subjetiva y continua de aquello que le da sentido a la realidad investigada, en el que se describen la realidad como algo subjetivo, complejo e interpretable.

La interpretación como lo indica Banister, Burman, Parker, Taylor & Tindall (2004):

Es un proceso que continua mientras nuestra relación con el mundo sigue cambiando, somos seres cambiantes, en un mundo cambiante y por tanto el proceso interpretativo también. Por su parte, este proceso permite “comprender e interpretar los motivos internos de la acción humana mediante procesos libres, sistematizados... (Morales, 2011, p. 8).

En cuanto a las características del paradigma interpretativo, Cascante (2013) plantea algunas ideas, entre ellas concibe el paradigma interpretativo como “la comprensión de las relaciones internas y profundas” (p. 187), en otras palabras, a la subjetividad como marco referencial. Este autor expone que el interés del paradigma interpretativo es “busca explicaciones ideográficas” (p. 188); en cuanto al rol que tiene el investigador, para este autor “en el paradigma interpretativo se entiende que los valores del investigador ejercen influencia en el proceso y que estos deben estar explícitos” (p. 188) y “parte de una interacción entre el sujeto que conoce y el objeto de conocimiento” (p. 189), todo lo anterior enmarcado desde una perspectiva socio-construccionista, la cual resalta que la acción organizacional se rige por los sistemas de significado que emergen y se desarrollan dentro de la estructura social para entender el mundo social, a través del desarrollo de una perspectiva compartida y de un

orden negociado, proporcionan estabilidad y cohesión a quienes se encuentran dentro del sistema (Ibáñez, 2003).

Desde la perspectiva cualitativa, el investigador elabora categorías, favoreciendo comprensiones e interpretaciones, las cuales se dan partiendo de los datos obtenidos y no de concepciones teóricas previas (González, 2003), como muy bien lo plantea González, las comprensiones realizadas desde este paradigma parten de datos obtenidos, y para ésta investigación se logra por medio de la interpretación de los registros adquiridos, sobre el concepto de identidad laboral, a partir de los trece textos seleccionados y de autoría de Sisto.

Beltrán *et al* (1997) proponen que el “paradigma cualitativo posee un fundamento decididamente humanista para entender la realidad social, percibe la vida social como la creatividad compartida de los individuos, y no concibe al mundo como una fuerza exterior objetivamente identificable e independiente del hombre” (p. 33). Este autor hace énfasis en el aspecto social, como una construcción social y compartida, lo que da pie a profundizar sobre aspectos relacionales desde el ámbito laboral, y de ahí que se identifiquen aspectos de la identidad laboral y sus características. Corroborando lo anterior y de acuerdo con lo propuesto por Ibáñez (2003) cada individuo vive y construye su vida basado en las interpretaciones que realiza, junto con el conocimiento y el sentido común, conocida también como realidad social. Lo anterior, facilitado por las relaciones e interacciones con el otro.

Justamente, para determinar la magnitud e importancia de dicho “Paradigma cualitativo”, se lleva a cabo una revisión de las comprensiones en torno a los aportes de Vicente Sisto, enmarcadas en la perspectiva de la psicología social, la cual tiene como objeto de estudio la conducta humana, orientada hacia la comprensión del comportamiento social (Salcedo, 2006, p. 15), por su parte Schvarstein (1992), basado en los aportes de Pichón Rivier, (1970) expone que: “La psicología social como disciplina aborda la relación entre estructura social y configuración del mundo interno del sujeto y su indagación se centra en la interacción”. (p. 121) Por lo anterior, esta rama de la psicología está atravesada por un

carácter social, de la que se desprenden temas de interés como grupos sociales, interacción social, percepción, motivación, aprendizaje, en general, de procesos psicológicos a partir de la relación con el otro, con el entorno, con sus sistemas. Por lo cual, se infiere la importancia de la perspectiva sistémica y socioconstruccionista de la presente investigación. Por lo mismo, autores como Sandoval (2010) plantea al construccionismo como una postura crítica que replantea sus propios postulados y que lleva a la construcción de nuevos aportes significativos, buscando la necesidad de desarrollar una postura teórico-práctica; de esta manera, este enfoque es adecuado para la comprensión desde la subjetividad.

La epistemología aplicada a la investigación científica implica una criticidad rigurosa en el estudio de los principios, las hipótesis y resultados, y dicho rigor, auxilia en la comprensión de sistemas donde el ser humano está inmerso, permitiendo de esta manera una configuración más amplia de identidad. (Coutinho, 2006)

Marco Disciplinar

Inicialmente se abordarán conceptos y definiciones desde la psicología social de las organizaciones que den cuenta sobre su comprensión, a partir de los aportes realizados por Leonardo Schvarstein, generando revisiones en torno al tema de identidad laboral para las organizaciones y posteriormente, se revisarán aportes de otros autores desde la psicología.

Para Schvarstein (2001) “una psicología social de las organizaciones tiene por objeto, el estudio de las organizaciones como dominios fenoménicos de interacciones específicas” (p. 12) y para lo anterior, sugiere realizar un análisis exhaustivo sobre las articulaciones que se presentan tales como: institución – organización, organización – grupo y organización – individuo. Por lo tanto, pensar en cómo se relacionan, conduce a la comprensión de los efectos sobre cada individuo. Y es que la complejidad que aquí se presentan, es comprender cómo entre tanta heterogeneidad se logra una homogeneidad, se habla sin lugar a dudas de relaciones.

A partir de ello, Leonardo Schvarstein expone fundamentalmente tres concepciones, primera, la del sujeto, el cual a partir de sus necesidades y propia satisfacción es productor y producto de relaciones sociales que establece; segunda, la del vínculo, el cual se entiende como una estructura compleja que favorece el conocimiento del sujeto y su interrelación con el objeto a partir de los procesos comunicativos y de aprendizaje que este genera; y tercera, la del grupo, el cual define, como el conjunto de personas ligadas por tiempo y espacio, articuladas por su representación; su finalidad se construye de forma implícita y explícita, que interactúa con la adjudicación de roles (Schvarstein, 1992, p. 24). De esta manera, la articulación de estas tres favorece una adaptación activa de la realidad.

Autores como Pastor y León (2007) expone algunas características propias de la Psicología Social como disciplina, que se ocupa de las relaciones humanas, relaciones caóticas que se dan en el terreno de lo social, como lo es el ámbito laboral, terreno que, evidentemente, “es complejo, borroso, indeterminado, incierto, emergente, catastrófico, turbulento y caótico (ni estable ni inestable, ni ordenado ni desordenado)”. (p. 215). Características necesarias que permiten el surgimiento un proceso colectivo emergente que se autor regula con el fin de optimizar las relaciones en el interior de la organización. De ello, retomando como importante el énfasis sobre las relaciones, y desde el ámbito laboral, la complejidad.

La psicología social de las organizaciones brinda una postura diferente a la tradicional, y es que las organizaciones son vistas como realidades socialmente construidas, tal como lo describe Navarro (2005) “... se trata de construcciones sociales que se constituyen a partir del lenguaje, los símbolos, las historias y los mitos de la organización, los rituales y las prácticas organizacionales” (p. 79)

Se revisarán a continuación algunos de los conceptos desde la psicología social de las organizaciones que permitirán la comprensión de la presente investigación.

Las instituciones

Se definen como cuerpos normativos, jurídicos, culturales, compuestos de ideas, valores, creencias, y leyes, que determinan las formas de intercambio social. (Schvarstein, 2001), por lo tanto, se puede inferir que las instituciones tienen como particularidad que están sujetas a una realidad social particular, porque dependería de cada sociedad y de un momento del tiempo histórico único. Por ello, se tiene en cuenta que la presente investigación se enfatiza en los aportes desde la posmodernidad. Como lo plantea Hodson (2011) basado en Alan Wells (1970) “las instituciones sociales constituyen un elemento conceptualmente más general, conocido como estructura social” (p. 3), ya que para este autor las instituciones tienen el potencial de lograr cambios en los agentes, incluyendo cambios en sus propósitos o preferencias. Por ello, las instituciones son el tipo de estructuras que más importan en la esfera social: ellas constituyen el tejido de la vida social, así mismo, se indica que “las instituciones hacen posible el pensamiento ordenado, las expectativas y la acción al imponer a las actividades humanas una forma y una consistencia. Las instituciones dependen de los pensamientos y las actividades de los individuos pero no pueden ser reducidas a ellos” (Hodson, 2011, p.19).

Las organizaciones

Retomando a Schvarstein (2001), las organizaciones están atravesadas por varias o muchas instituciones que determinan ciertas interacciones sociales, o a lo que Schvarstein llamó atravesamiento. Por lo anterior, la importancia de ejecutar la presente revisión desde la psicología social de las organizaciones, teniendo en cuenta que esta se interesa por las interacciones que se construyen entre los sujetos, más que por comprender propiedades de

cada uno de los miembros. Teniendo clara esta postura, las organizaciones generan espacios o escenarios de construcción social; es por ello, que se identifican procesos de comunicación, valores, y por supuesto fenómenos como el de identidad laboral, como resultado de esa construcción de realidad que se genera en toda organización. Según lo anterior, Schvarstein (2001) define que una organización “es un conjunto ordenado y estructurado de preceptos, una imagen perceptiva” (p. 22), de ahí su énfasis en entenderla como construcción social. Por otra parte, es importante resaltar que Schvarstein (1992) recurre a la definición de organización, proporcionada por Morín (1981). La propone desde el punto de vista de las relaciones entre los componentes o sujetos que se integran en una unidad compleja o un sistema, con cualidades, que aseguran la solidaridad y solidez a dichas uniones, y que incluye también cierto nivel de duración a pesar de las perturbaciones presentes de forma aleatoria en la cotidianidad, teniendo en cuenta que Morin hace una lectura desde una perspectiva de la complejidad.

Para Etkin y Schvarstein (1995) la organización está definida por las relaciones complementarias, concurrentes y antagónicas que se tejen entre los conceptos que la definen en cuanto organización; estas relaciones son llamadas dialógicas, puesto que no se puede prescindir de ninguna para que exista la otra, pues no sería posible explicar una relación en ausencia de la otra. A partir de lo expuesto, en esta investigación se retoman nociones de orden y desorden como principal postura o imagen de las relaciones dialógicas, pues se afirma que no hay orden sin desorden y viceversa y esto le da un sentido mucho más amplio a la comprensión en torno a la identidad laboral.



Figura 1. Relación entre instituciones y organizaciones. (Schvarstein, 2001, p. 33)

Observando la figura 1, la relación existente entre institución y organización, es evidente que se trata de una relación recíproca, donde las organizaciones regidas por un tiempo y lugar específicos, materializan el orden social que establecen las instituciones (Schvarstein 2001), así es como comprendiendo esa verticalidad de las instituciones en las organizaciones y grupos, conducen a identificar el quehacer y pensar de las sociedades, no solo como construcciones, sino también como reproducción de muchos de sus comportamientos.

Existen, de acuerdo a lo anterior, unos metaconceptos propuestos por Etkin y Schvarstein (1995), que corresponden a nociones elementales para una organización social; esto es, la identidad y estructura. Las cuales surgen del mismo comportamiento de la organización, enfatizando los procesos homeostáticos de regeneración que constituyen, a lo que Etkin y Schvarstein (1995) llamaron clausura organizacional; dicho concepto tiene relación con la conservación de ciertos rasgos que le dan singularidad y continuidad a la organización, es decir, que para estos autores, aquello que afecte decisivamente a la organización si llegase a desaparecer, es constitutivo de su identidad. Al hablar de identidad, se hace referencia a aquella noción invariante de la organización que le permite distinguirse de otras de forma singular y diferente. Por su parte, la estructura es quien materializa la

identidad. Es la forma que asume la organización y, en consecuencia, la estructura de una organización está definida por el tipo de relación entablado entre sus integrantes, el entorno, los recursos, los propósitos que sirven de guía a las acciones, entre otras. En este sentido, es importante comprender la organización desde la perspectiva que sea analizada, estas pueden ser un paradigma subyacente o al que Schvarstein (2001) llama adaptativo, y es el que comprende la organización como sistema abierto, es decir, donde se desarrollan interacciones, que es modificado constantemente y se encuentra enmarcado en un determinado contexto, y el otro paradigma, es el de la autoorganización, en el que se comprende a la organización como un sistema cerrado, ya que se presenta en función de la preservación de su autonomía.

Identidad

Para Schvarstein (2001), “el concepto de estructura complementario con el de identidad se acogen a la noción de sistema abierto para la organización, es así como se puede comprender que frente a las perturbaciones del contexto, la estructura se modifica pero la identidad permanece” (p. 63). Para comprender mejor el concepto de identidad, se realizará un análisis de la siguiente figura:

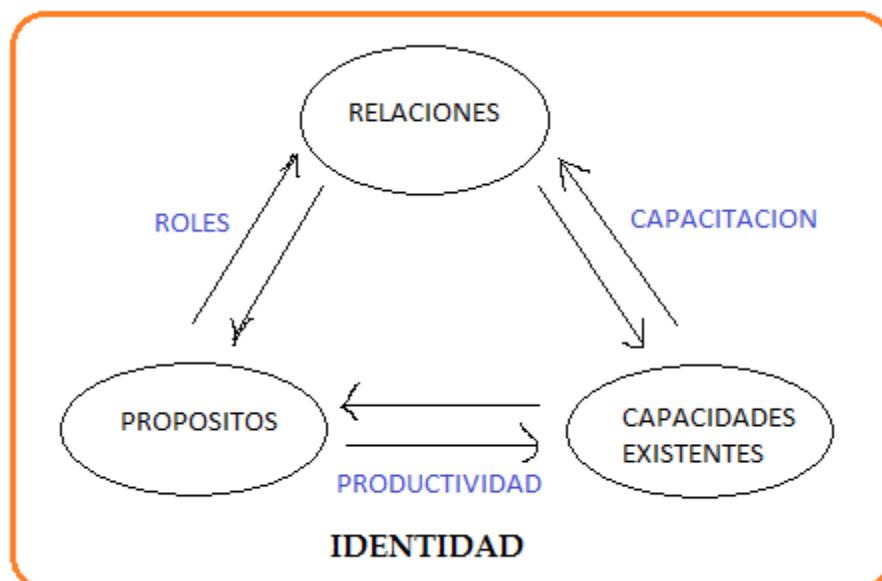


Figura 2. Concepto de identidad desde la articulación de dominios y procesos.

(Schaverstein, 2001, p. 65)

En la figura, se observan los tres dominios en los que se agrupan los elementos de una estructura: las relaciones (personas), los propósitos (orden que orienta las acciones de estas personas, ya sean de manera individual o grupal) y las capacidades existentes (recursos que usan para lograr sus propósitos). Estos dominios tienen como características su relación recíproca; estos a su vez están regidos por tres procesos, que son: primero, adjudicación y asunción de roles, el cual se da entre los dominios de las relaciones y el de los propósitos; segundo, capacitación, la cual se da entre los dominios de relaciones y capacidades; y tercero, existentes y productividad, el cual se da entre los dominios de los propósitos y el de capacidades existente. (Schvarstein, 2001, p. 65)

La identidad, entonces se entiende como el conjunto de rasgos invariantes que constituyen la organización, caracterizada por su singularidad en sí misma y para cada sujeto. (Schvarstein, 2001). Se puede inferir que la realidad sin lugar a dudas es el resultado de relaciones o interacciones, es decir una construcción, tal como lo refieren Laport *et al.* (2010), la identidad es una construcción/reconstrucción entre dos procesos y dimensiones: lo biográfico y lo relacional. Lo biográfico, implica una negociación entre la historia de vida propia de cada individuo y lo que “se quiere llegar a ser”; mientras que lo relacional, implica intercambio con otros. Por lo tanto, se puede decir que, la identidad implica espacios de conflicto y discursos, restricciones y oportunidades. Es por ello que los procesos identitarios deben ir de la mano del contexto socio-histórico, ya que al producirse cambios en la esfera laboral se entiende y experimenta el trabajo, inevitablemente se producirán modificaciones en la manera como se constituye la identidad (Sisto, 2006). De lo anterior se pueden inferir además otras variables psicológicas, que hacen parte del proceso constitutivo de la identidad,

tales como los modos de comunicación, los valores, las prácticas, el aprendizaje, el lenguaje, entre otros.

Marco interdisciplinar

La psicología es una ciencia que no está exenta de las contribuciones de otras ciencias y disciplinas, es por este motivo que en el presente trabajo se sustrajeron ideas provenientes de la sociología y la medicina.

A lo largo de la investigación se evidenció la importancia de los aportes elaborados por Vicente Sisto para la psicología social y en las organizaciones. Según el currículo disponible por la sección académica de google, *Google Scholar* y la información publicada en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV) Sisto es doctor en Psicología Social graduado en la Universidad Autónoma de Barcelona, también es profesor de la Escuela de PUCV, de la cual fue Director entre los años 2011 y 2014. Es investigador responsable del Grupo de Estudios TRASAS (Trabajo, Subjetividad y Articulación Social) de la misma escuela y co-editor de la Revista Psicoperspectivas (www.psicoperspectivas.cl). Es miembro fundador de la Red Chilena de Estudios del Trabajo (RET-Chile) y Co-coordinador de la sección chilena de la Red Latinoamericana de Estudios en Trabajo Docente (Red ESTRADO). Además, es miembro del Grupo de Trabajo "Trabalho e processos organizativos na contemporaneidade" de la Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP, Brasil). Ha sido Profesor visitante en la Universidad Federal de Minas Gerais (Brasil), la Universitat Autònoma de Barcelona (España), la Universidad del Valle (Cali, Colombia) y la Universidad de Buenos Aires (Argentina), entre otras. Actualmente es miembro del directorio del Centro de Estudios de la Mujer (CEM) y miembro del grupo de estudios en Sociología del Fondo Nacional para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (Fondecyt). Su currículo investigativo se ha orientado al estudio de las consecuencias sociales

y subjetivas de los procesos de flexibilización y desregulación laboral, al igual que al abordaje de los procesos locales, resistencias, traducciones y modulaciones, mediante los cuales se concreta la implementación de las políticas públicas de gestión, con especial atención a su despliegue e impacto en el trabajo público. Estas investigaciones han sido apoyadas por CLACSO (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales) y FONDECYT, entre otras agencias. Además, ha desarrollado proyectos de colaboración investigativa financiados por el CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, Brasil). Sisto ha realizado más de 50 publicaciones entre artículos en revistas científicas y capítulos de libros, fue coautor del libro *Crisi del treball i emergència de noves formes de subjectivitat laboral en els joves*, con el que obtuvo el Premio Joventut a la mejor investigación en temas de Juventud en Cataluña en el año 2001. (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2015). Este psicólogo chileno enfatiza en la importancia de reconocer la situación social actual de la historia, por lo que llama al posmodernismo uno de los aspectos claves para la comprensión de la identidad laboral.

Sisto en sus textos, expresa el papel fundamental que tiene la posmodernidad en las nuevas construcciones de identidad laboral. Una época caracterizada por la individualización, por el cumplimiento de objetivos, ligada más por algún tipo de ganancia, por la globalización donde los sujetos cada vez están más dirigidos hacia el consumismo, el capitalismo, la precariedad en los trabajos que ya tornan a ser de carácter temporal o por prestación de servicios; donde la identidad toma un sentido según el contexto donde se encuentre, que cambia constantemente, por lo que es efímera. Precisamente la posmodernidad, tal como lo explica el Departamento de Jóvenes de Argentina (2008) es llamada “crisis sobre la crisis, y está afectando, al menos en la sociedad occidental, a todos los ámbitos de la vida: la familia, la escuela, la religión, la economía, la política, la cultura e incluso la ciencia.” (p. 2). Todos estos sistemas al cual pertenece cualquier ser humano con sus características propias,

adoptadas, transformadas ya apropiadas, se ven expuestas a cambios constantes, y en consecuencia la producción de nuevas realidades y formas de ver y adaptarse a cada situación, o en cada contexto. Ahora bien, las formas cómo se percibe el mundo depende por supuesto de cada sujeto, pero existen dos visiones fuertes de ver la realidad actual, por un lado la visión del adulto y el otro es la visión de los jóvenes, y es que las dos corrientes se observan claramente por diferencias generacionales, por lo tanto, los adultos, representan la modernidad, y los jóvenes, representan la postmodernidad. (Departamento de jóvenes de Argentina, 2008). Por lo anterior, y retomando los aportes de Sisto, para la población juvenil es mucho más fácil sobresalir y adoptar los desafíos de la actualidad; de hecho, se observa en la forma cómo estas dos generaciones se relacionan, de hecho según lo expuesto por el departamento de jóvenes de Argentina, la postmodernidad “nace de la frustración de los postulados humanistas de la modernidad” (p. 2); por lo anterior, y en contraposición, la postmodernidad se caracteriza por ser hedonista donde predomina el placer, la falta de reglas y negación de la ética, se cambia de opinión frecuentemente, existe demasiada información pero poca sabiduría para comprenderla y usarla.

Desde la ciencia encargada del estudio del comportamiento social, la sociología, existe un gran interés como disciplina por comprender fenómenos sociales en el contexto laboral y se encontró que el concepto de identidad laboral ha sido de interés investigativo; en este orden de ideas, uno de sus autores más representativos es el sociólogo Claude Dubar (2001) quien señala que "la identidad no es otra que el resultado a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de los diversos procesos de socialización que, conjuntamente, construyen los individuos y definen las instituciones." (p. 5). De lo anterior, se puede inferir que la identidad es un proceso de construcción, por tanto, es dinámico y cambiante, y por otro lado, emerge y se erige entre lo individual y lo colectivo, lo relacional.

Retomando a Dubar, partiendo desde un sentido subjetivo, propone cuatro categorías o lo que Dubar llama figuras, para la comprensión de la identidad las cuales son: la primera, es la *figura cultural de la identidad*, que partiendo desde un sentido etnológico implica en tanto que la identidad no puede reducirse al ámbito laboral, sino al de la cultura; la segunda es la *figura de categoría de la identidad*, lo que implica que cuando se es identificado en un grupo definido por el lugar que ocupa en un cuerpo jerarquizado y totalizante; la tercera es la *figura instrumental de la identidad* en función de una relación precisamente instrumental con el trabajo, esto quiere decir se considera al trabajador como un instrumento directo para lograr o alcanzar algo; y la cuarta es la *figura de status de la identidad*, al lograr una identificación con la empresa, al suponer una fuerte dependencia con el estatus adquirido (Dubar, 2001, p. 7).

Otro autor que complementa de cierta manera los aportes de Dubar (2001) es Graffigna (2004), quien contempla diferentes tipos de trayectorias a partir de las condiciones de trabajo:

Precarias (en situación de exclusión social, de difícil ascenso social), cuenta propia (el autoempleo con vistas a salir de esa situación), precarizadas (el paso de un trabajo protegido al desempleo o al trabajo precario), fluctuantes (con trabajos intermitentes pero basados en una confianza en cualidades personales) y protegidas (trabajos estables, en estructuras burocráticas) (p. 8).

Lo anterior da cuenta sobre las características de una sociedad posmoderna, y que son planteados por Sisto (2005, 2012) en sus artículos y que serían las trayectorias laborales de la actualidad, donde la precariedad en las condiciones de trabajo son cada vez mayores y la individualidad toma el papel principal en los perfiles laborales.

Antecedentes investigativos

Para el presente ejercicio investigativo, se indagaron y revisaron artículos que favorecieran el aporte al concepto de identidad laboral.

Según García, Carreón y Hernández (2014), expresan que la identidad laboral “Se trata de un proceso en el que convergen sentido de pertenencia, categorización social y representaciones sociales todos y cada uno de ellos articulados en la construcción de edificaciones privadas o públicas” (p. 318). Además de lo anterior Mórtola (2006) propone que “la identidad es una creación narrativa que se enuncia a partir de un balance situado. Se articula en una trayectoria pasada, un presente y una noción de futuro que se refleja en un plan de vida posible o deseable” (p. 88), de lo anterior se infiere que la identidad laboral es una co-construcción ya que se da a partir de las relaciones, pero que se mueven de manera transversal en el tiempo, ya que permiten una revisión al pasado, al presente y una posible visualización a futuro de lo que se desea.

Por su parte Laport, Becker, Sarraeta y Ocampo (2010) infieren en los aspectos que afectan directamente las construcciones de los sujetos:

La construcción de sujeto que emerge desde los discursos, se encuentra alineada con un contexto más amplio, el cual, guiado desde una óptica posmodernista, nos presenta un discurso que promueve el emprendimiento individual como el mecanismo por excelencia para alcanzar el desarrollo sustentable de los pueblos; bajo esta lógica, lo que se espera de los sujetos, es que estos se muevan justamente por metas individuales, valiéndose de las habilidades que han adquirido en el camino (p.155).

Por lo anterior se evidencian aspectos que implican aspectos relevantes para la presente investigación como el posmodernismo y sus características como el individualismo para adquirir logros, una de los aspectos que retoma Sisto constantemente en sus

investigaciones. Por su parte y complementando lo anterior, con respecto a la actualidad y los fenómenos sociales y sus consecuencias en el contexto laboral, Andrade (2014) propone que:

Los cambios en el mundo del trabajo en la actualidad han conducido a que las personas que pretenden seguir inmersas y conservando su empleabilidad en el mercado de trabajo del que hacen parte conformen relaciones con el trabajo cada vez menos uniformes y lineales y, por el contrario cada vez más complejas, abstractas y de flujos que pueden ser interrumpidos. (p.137)

De esta manera es como se dan visos de otros aspectos importantes que ofrece la posmodernidad en el ámbito laboral, y es que las relaciones que se generan en dicho entorno sean más complejas e intermitentes, por las características actuales de los trabajos en general. Por tal condición, autores como Stecher (2012) hablan de una heterogeneidad de perfiles para lo cual indica que “Un primer aspecto a relevar es la heterogeneidad de perfiles identitarios presentes en los trabajadores...” (p. 12). Esta diversidad de construcciones se presenta, ya que siguiendo a este mismo autor:

Los trabajadores del retail constituyen un colectivo heterogéneo en términos del modo en que narran y significan su empleo en las tiendas, se definen a sí mismos, a la empresa y a sus compañeros, dotan de sentido a su trabajo cotidiano y se proyectan laboralmente hacia el futuro. (p. 18)¹

Una postura muy interesante es la propuesta por Tula (2008), con respecto a la influencia de la nueva era tecnológica que caracteriza al posmodernismo:

¹ Venta al detalle o comercio minorista, también conocido como retail En el negocio del retail se pueden incluir todas las tiendas o locales comerciales que habitualmente se encuentran en cualquier centro urbano con venta directa al público; sin embargo, su uso está ligado a las grandes cadenas de locales comerciales dedicadas a la venta de productos de consumo masivo. La complejidad del retail viene dada por la amplia variedad de artículos y tipos de artículos que ofrecen, así como el nivel de operaciones efectuado (wikipedia, 2018)

Es aquí donde se amalgaman las capacidades tecnológicas, con los criterios cuantitativos de eficiencia y un determinado modo de organización social. Y es a partir de la exacerbación de tal relación que progresivamente se van perdiendo las conquistas sociales, el valor humano de las relaciones, y el rumbo colectivo como horizonte: las jornadas laborales ampliadas progresivamente, consumen mayor cantidad de nuestro capital vital: el tiempo. Esta afirmación puede resultar extraña en una época donde las nuevas tecnologías permiten efectivamente realizar las mismas tareas en un tiempo menor. Pero, es aquí donde la cultura de la optimización lo reinvierte para realizar más trabajo; trabajo que en nuestras sociedades de base capitalista sólo contribuye a concentrar el rédito (p. 406).

Las situaciones antes descritas generan problemáticas como el alza en la tasas de desempleo, para ello Ferrari y Filippi (2010) infieren que “se observa que tanto el desempleo como el subempleo son las formas del trabajo más alejadas de poder producir un auto concepto laboral estable, integrado y positivo” (p. 18). Lo que implica que procesos de construcción identitaria no sean estables ni positivos, ya que la demanda que genera tanto cambio produce inestabilidad y por ende la identidad laboral se verá enmarcada por estos fenómenos.

De acuerdo con Díaz (2005) “la empresa es una unidad no sólo mercantil sino socio-laboral” (p. 131). Convergiendo en ella diferentes identidades: La empresarial y obrera que se construyen en el tiempo, dinámico e intenso, pero con el propósito de ser perdurables, aún en las unidades más achatadas. Distinguirá a una empresa de otra, sus modos de interacción y valores subyacentes”. (p. 143) es aquí donde se hace evidente y necesario generar formas de pensar sobre este fenómeno diferente al convencional, es allí donde Pulido (2012) indica que:

Nadie parece temerle a los estudios sobre la identidad propuestos desde la psicología convencional, puesto que estos han proporcionado los elementos que se han

convertido en la manera naturalizada de entender al trabajador y al trabajo mismo, razón por la cual los trabajadores deberían estar muy atentos a las acciones que de ellos se desprendan, pues de estas investigaciones sobre la identidad surgen consecuencias para la definición de los problemas del trabajo y de las intervenciones que resulten adecuadas de acuerdo con esas definiciones. (p. 81)

Un ejemplo claro son los cambios que se presentan en otros sistemas, como el familiar, siendo consecuencia de la interrelación que implican cualquiera de los subsistemas con el laboral, de tal manera que Jiménez & Moyano (2008) observaron que:

En Chile hay una disminución del tamaño medio de las familias, un aumento de la presencia femenina a cargo de éstas, un mayor crecimiento de familias monoparentales, un incremento en la depresión, el estrés y el suicidio, por todo lo cual, se hace necesario una revisión en la agenda pública y en las organizaciones para orientar políticas que fomenten el equilibrio trabajo-familia, en beneficio de la calidad de vida laboral y general de los trabajadores y sus familias, manteniendo el logro de los objetivos de las organizaciones (p. 127).

Dichos cambios como consecuencia de la situación laboral actual, y como un grupo de subsistemas interrelacionados entre si ya sea directa o indirectamente proporcionan cambios.

A partir de las experiencias, Arias (2015) describe que:

Nuestra experiencia laboral, como marco importantísimo en el que pasamos gran parte de nuestra vida, en el que volcamos tantos deseos, metas, esperanzas y esfuerzos, y que nos aporta tanta identidad como información a los demás acerca de nosotros mismos, juega un papel muy importante en la forma en la que entendemos, recordamos y narramos el mundo. El trabajo, además de aportarnos un estatus, un

aporte económico y algunas gratificaciones, nos permite expresarnos, formarnos y ser valorados (p. 103).

Por lo anterior, la comprensión por medio del estudio de las identidades laborales resulta pertinente para comprender los procesos de construcción subjetiva que surgen dentro del marco del trabajo flexible contemporáneo, ya que indican que la construcción identitaria es el reflejo de los esfuerzos del sujeto por otorgar continuidad y coherencia a su experiencia, además, la construcción de identidad; se conciben como una imagen de sí mismo que produce un sentido de coherencia y distinción, debe entenderse para estos autores, como una lucha y un proceso permanente y no como concepciones unitarias, coherentes o estables. De esta manera, dichos procesos de construcción identitaria se ven facilitados en situaciones de transición, estrés o encuentros puntuales. El trabajo identitario se constituye en mecanismo para administrar las tensiones del entorno, a partir de un mito personal que otorga soporte en la reflexión acerca de la turbulencia y la incertidumbre (Alvesson, Ashcraft, & Thomas, 2008).

En la investigación realizada por Slay & Smith (2011) se encontró que:

“Los resultados muestran que el desarrollo de identidad de la población afro descendiente puede implicar un concepto de redefinición en lugar de adaptación. Las habilidades adquiridas en la adaptación son: la identificación del modelo rol, experimentación temporal del yo y la evaluación de experimentos usando estándares internos y retroalimentación externa (Ibarra, 1999). En contraste, las habilidades de redefinición están justamente redefiniendo, el estigma, la profesión y el yo” (p. 21).

De esta manera en lo que infiere a la construcción de la identidad laboral, se encontró que no se requiere de adaptación sino de redefinición, lo que implica redefinir el Yo, redefinir la profesión, redefinir estándares. Siguiendo la misma línea, se evidencia que la construcción

de la identidad laboral, se caracteriza por una red de significados por estar abiertos a la interpretación y reinterpretación, tal como lo plantean Thomas & Davies (2005): “Estos procesos de construcción de identidad y resistencia, ubicados dentro de una red de significados, están abiertos a interpretación y reinterpretación.” (p. 701). Se han encontrado otros aspectos que infieren en la construcción de la identidad laboral describiéndola como una constante cambiante necesaria para prevalecer siempre en el mercado posmoderno; para ello, Gioia, Schultz & Corley (2000) indican “en resumen, las relaciones entre identidad e imagen se invierten cuando se las mira a través del lente posmoderno, en lugar de emerger de la profundidad organizativa, la identidad tiene origen, o más bien, se convierte en una imitación camaleónica, de las imágenes que prevalecen en el mercado posmoderno” (p. 72). Aporte bastante interesante en la medida en que el concepto de identidad laboral es relacionado a la imagen y aplicado al contexto posmodernista, brindando una óptica mucho más amplia y que va de la mano con el presente ejercicio investigativo, siendo evidente al que Sisto llama profesional portafolio, indicando que se adapta a lo que buscan las empresas y al que refieren con el término camaleón, los autores citados.

Siguiendo con el concepto de identidad laboral relacionado al posmodernismo, Albert, Ashforth & Dutton (2000) indican que: "en un mundo así existe una necesidad no solo de autodescubrimiento sino de auto-invencción y posiblemente de reinvencción. De tal modo los amarres de identidad se plantan en arena movediza.” (p. 14) Identificando que la identidad es un proceso cambiante, y que implica no solo adaptación, sino también invención y reinvencción.

Para Soto (2011), frente al concepto de identidad, confluyen tanto procesos constitutivos de subjetividad —el mundo interno del sujeto— como dinámicas de relación social desarrolladas en determinadas situaciones y espacios de poder (p. 15), es así como la identidad laboral daría cuenta del difícil y nunca acabado proceso de interpretación,

integración y estructuración de las propias experiencias en el trabajo, representando un patchwork de autopercepciones que ofrece continuidad biográfica, consistencia entre las diferentes esferas de la vida y atribución de causalidad de los eventos personalmente relevantes (Soto, 2001; Grote & Raeder, 2009, p. 16).

Por otro lado, se evidencian factores que debilitan los procesos identitarios tales como el auge combinado de la descentralización y la desreglamentación, también las fronteras versátiles de la empresa en donde los subcontratistas, proveedores y relaciones de subcontratación han incrementado rápidamente, otros como los cambios en las organizaciones y la gestión de los recursos humanos, los cuales se desarrollan a partir de dos dimensiones importantes: las transformaciones económicas mundiales, y por otro lado, los cambios tecnológicos y organizacionales que se presentan, como lo manifiestan Novick & Tomada (2001). Entre esos factores, como el relacionado a los cambios de economía mundial, Alonso (1999) indica que “Ello hace emerger gran cantidad de identidades sociales tremendamente débiles en las que se resumen todos los costes sociales del actual modelo de acumulación económica” (p. 28).

Los estudios disponibles acerca de las trayectorias laborales en Chile se focalizan en contextos de alta precariedad laboral, constatando desigualdades en las oportunidades que se ofrecen a hombres y mujeres en el mercado del trabajo (Mauro & Yáñez, 2005), por lo cual se infiere que un aspecto relevante que llama la atención, está relacionado a las desigualdades de condiciones laborales entre hombres y mujeres.

Lo anterior fueron revisiones realizadas en bases de datos como Redalyc, Dialnet, etc. Al igual que en la revista. Las anteriores consideraciones pueden observarse con mayor detalle en anexos. (Anexo 1)

Método

Este trabajo investigativo responde a una investigación de corte cualitativo. Para autores como Sandoval (2002) la investigación cualitativa presenta un enfoque que está fundamentado en el arte de interpretar, ya que trata de comprender el comportamiento humano y las razones que determinan esa conducta. Por lo tanto, esta investigación cualitativa tiene como propósito indagar, cuestionar, y descifrar cómo se llevan a cabo las relaciones sociales y cómo se aplican en los estudios realizados acerca de estas interacciones en el ámbito organizacional, siendo esta la mejor alternativa para comprender e interpretar la realidad social circundante dentro de un contexto específico.

La metodología cualitativa, favorece la interpretación y comprensión de aportes como los de Vicente Sisto sobre identidad laboral para la psicología social de las organizaciones, teniendo en cuenta lo expuesto por Sandoval (2002) donde las relaciones y las dinámicas emprenden un valor importante.

Al hablar de una metodología cualitativa, es importante tener claro los nuevos desafíos que contempla lo contemporáneo y es que “no hay duda de que la investigación cualitativa de muchas variedades ha florecido a escala global en los últimos veinte años” (Nocetti y Paulin, 2011, p. 16). Podría decirse entonces, que ha florecido en cuanto a los cambios que se presentan en los diversos sistemas de manera continua e imparable.

La forma en que se plantea la investigación cualitativa abarca características como el de ser abierta, expansiva, se va enfocando pausadamente de acuerdo con la evolución del estudio; en su inicio no son direccionales, los estudios que se realizan desde esta metodología se aplican a un menor número de casos o a la obtención de comprensiones y percepciones propias del investigador, lo que implica pensar en la comprensión de los fenómenos sociales desde todas sus dimensiones; de igual manera, se toman en cuenta las experiencias, vivencias, puntos de vista de los individuos, las conclusiones, teorías e hipótesis se fundamentan en las

perspectivas propias de los participantes (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Existen dentro de la investigación cualitativa, diversas formas para acercarse a los fenómenos que se desea conocer, en este sentido, y para efectos de este estudio de investigación se implementará una revisión documental con el fin de conocer la posturas de los autores frente al concepto de identidad laboral, directamente de la lectura y comprensión de sus escritos.

Por su parte, autores como Denzin y Lincoln (2003), plantean que:

La investigación cualitativa es un campo interdisciplinario, transdisciplinario, y algunas veces contradisciplinario. Ésta cruza transversalmente a las humanidades y a las ciencias físicas y sociales. La investigación cualitativa es muchas cosas al mismo tiempo. Es multiparadigmática en su enfoque. Sus practicantes son sensibles al valor de una aproximación multimetódica y están comprometidas/os con una perspectiva naturalística y con un entendimiento interpretativo de la experiencia humana. Este campo, es al mismo tiempo inherentemente político y moldeado por múltiples posiciones políticas y éticas. La investigación cualitativa abraza dos tensiones al mismo tiempo. Por una parte, está atraída por una amplia sensibilidad interpretativa, postexperimental, postmoderna, feminista y crítica; por otra, también está influida de un modo más restringido por concepciones más positivistas, postpositivistas, humanistas y naturalísticas acerca de la experiencia humana y su análisis (p. 11).

De acuerdo con lo expuesto, la investigación cualitativa permite la comprensión desde la política, desde las normas, desde otros agentes que intervienen en la construcción de la identidad.

Comprendiendo lo anterior, la técnica utilizada en el presente proceso investigativo es el análisis documental. Y su uso radica fundamentalmente en la recuperación de la información para sintetizarla, organizarla y producirla. Esta técnica “busca abordar e, incluso, es la fuente que origina en muchas ocasiones el propio tema o problema de investigación. Los

documentos fuente pueden ser de naturaleza diversa: personales, institucionales o grupales, formales o informales” (Sandoval, 2002, p. 137). Por lo tanto, se puede inferir que la descripción de los acontecimientos es una de sus características principales. Por lo anterior, facilita el acceso a conocer nombres e identificar los roles de las personas clave en la situación socio-cultural, que se tienen como objeto de estudio. Retomando a Sandoval (2002), es oportuno señalar que “los documentos son una fuente bastante fidedigna y práctica para revelar los intereses y las perspectivas de comprensión de la realidad, que caracterizan a los que lo han escrito” (p. 139). Por ello, esta técnica es la indicada para la comprensión de los aportes de Sisto sobre identidad laboral. Ahora bien, el análisis documental puede llegar a variar en detalles según el autor, para Sandoval (2002) se realiza en cinco pasos:

En la primera, se realiza el rastreo e inventario de los documentos existentes y disponibles; en la segunda, se hace una clasificación de los documentos identificados; en la tercera, se efectúa una selección de los documentos más pertinentes para los propósitos de la investigación; en la cuarta, se procede a realizar una lectura en profundidad del contenido de los documentos seleccionados, para extraer elementos de análisis y consignarlos en "memos" o notas marginales que registren los patrones, tendencias, convergencias y contradicciones que se vayan descubriendo; finalmente, en el quinto paso, se ejecuta una lectura cruzada y comparativa de los documentos en cuestión, ya no sobre la totalidad del contenido de cada uno, sino sobre los hallazgos previamente realizados, de modo que sea posible construir una síntesis comprensiva total, sobre la realidad humana analizada. (p. 138)

Finalmente, en la presente investigación se procede a retomar las fases propuestas por Robbins (1997) que son retomados con detalle en la parte de procedimiento y que por cierto son muy similares a las expuestas por Sandoval.

Técnica e instrumentos

Análisis Categorial

La técnica de análisis categorial “funciona por operaciones de descomposición del texto en unidades, seguida por la clasificación de estas unidades en categorías, según agrupaciones analógicas” (Bardin, 2002, p. 119). Por otro lado, Cabero y Loscertales (2002) infieren que para decodificar mensajes dichos, plasmados y ocultos dentro de una serie de documentos, sin dejar de lado las actitudes y creencias de las personas e instituciones que los producen y los leen, es decir que los sentimientos y pensamientos que surgen de quienes los leen como quienes lo producen son importantes a la hora de realizar un análisis categorial. De esta manera, la herramienta utilizada y que permite una organización clara de la decodificación de la información en la presente investigación, son las matrices, en las cuales se encontraran mas explicitas las categorías de identidad laboral y psicología social de las organizaciones

Matrices

Son tablas que se realizan para” recomponer la información recogida y comprender los fenómenos estudiados” (Tojar, 2006, p. 112) por su parte Bonilla y Castro (2005), citados por Velosa y Ariza (2012), las matrices tienen como propósito sintetizar la información con el fin de describir los resultados de forma ordenada; lo que facilita la organización y sintonización de la información. A continuación se describe el uso y función que cumplió cada una de las tres matrices creadas para la organización y sistematización de la información. De esta manera, tal como se observa en la presente matriz, se tomaron los artículos seleccionados del psicólogo Vicente Sisto, los cuales se nombran en la primera columna, observando de izquierda a derecha; y en la segunda columna, se identifican y nombran las citas relacionadas al concepto de identidad laboral nombradas por Sisto en sus diversas investigaciones.

Artículo	Citas de conceptos de identidad laboral propuesto por Vicente Sisto

Una vez lista, la primera matriz, se procedió entonces a la organización de los conceptos de psicología social de Schvarstein, los cuales se retoman de manera textual, lo cual es necesario para la construcción de la siguiente matriz y posterior análisis.

Citas de conceptos de psicología social de las organizaciones de Schvarstein

Una vez identificadas las citas más relevantes de dichos autores, se procedió a la construcción de la tercera matriz. Por ello, se distinguen tres columnas, de izquierda a derecha, la primera columna hace referencia al artículo específico de Vicente Sisto que se procede a analizar. En la siguiente columna, se retoman entonces, las citas más relevantes; y en la tercera columna, se relacionan e interpretan las posturas tanto de Vicente Sisto, como de Leonardo Schvarstein. Las cuales se pueden observar en el apartado de resultados.

Nombre Artículo científico de Vicente Sisto	Citas Textuales	Interpretación relacionada a la psicología social de las organizaciones de Schvarstein

Participantes - actores

Fueron 13 artículos científicos los seleccionados para la presente investigación, los cuales tienen el papel de actores. Para la presente investigación documental se obtuvieron los textos de la página de academia.edu, la cual es una red social para investigadores y donde Vicente Sisto, psicólogo autor de dichos artículos tiene una cuenta en la que publica con

frecuencia artículos de investigaciones que realiza. Los criterios para escoger dichos artículos fueron, la representatividad, que de manera general tienen al nombrar o identificar en sus líneas el concepto de identidad laboral, ya sea porque de manera directa se describe allí o por relacionarse de cierta manera con otros aspectos que podrían llegar a ser vitales para el análisis. El objetivo de esta plataforma, es la de indexar la información para facilitar su búsqueda, sirviendo como banco de datos para investigadores, promoviendo la publicación de sus textos y el fácil seguimiento de los mismos, dependiendo del área de actuación y líneas de actuación. Por otra parte, la comunicación entre científicos, se facilita dado que esta plataforma cuenta con un servicio de mensajería asociado a la cuenta de cada especialista. La tabla 1, muestra los artículos seleccionados mediante el uso de la herramienta informática anteriormente especificada.

Tabla 1.

Artículos seleccionados

Nº artículo	Artículos seleccionados
1.	Movimientos sociales: Investigación y transformación
2.	Disputas de significado e identidad: la construcción local del trabajo docente en el contexto de las políticas de evaluación e incentivo al desempeño en Chile
3.	Análisis del discurso y psicología: A veinte años de la revolución discursiva
4.	Identities desafiadas: Individualización, managerialismo y trabajo docente en el Chile actual
5	Nuevas Políticas Públicas, Epocalismo e Identidad: El caso de las políticas orientadas a los docentes en Chile
6	Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de ‘profesionalización’ para la educación en Chile

7	Narrándose en la flexibilidad. un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral
8	Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación
9	Control narrativo y gubernamentalidad: La producción de coherencia en las narrativas identitarias.
10	Transformaciones sociales, individualización y subjetividad. Una mirada desde Iberoamérica a los cambios que están marcando nuestro tiempo.
11	Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gestación de la Universidad sin órganos: Un análisis desde la subjetividad laboral del docente en condiciones de precariedad
12	Teoría psicológica en acción: La psicología frente a las consecuencias psicológicas y sociales de los procesos de flexibilización laboral.
13	Ley SEP (ley de subvención escolar preferencial) En Escuelas Municipales Emergentes: ¿Cambios en la Identidad Docente?

Procedimiento

Para la consecución de los objetivos planteados, esta investigación sigue las fases propuestas por Robbins (1997, p. 45):

Fase 1: Contextualización

Para la primera fase se realizó la construcción del objetivo de investigación, en el cual la identidad laboral es el constructo a comprender y analizar, a la luz de los aportes del psicólogo chileno Vicente Sisto, para la cual se realiza la elección de 13 artículos científicos de los cuales se extrajeron las definiciones más relevantes y que contribuirían para la comprensión del concepto de Identidad Laboral.

Fase 2: Clasificación

Para este paso, se accede a la red social academia.edu en la cual Vicente Sisto presenta un gran número de artículos publicados por él. De allí se procede a leer el resumen de cada texto y escoger aquellos que indicaban textualmente características y definiciones de identidad laboral. Una vez seleccionados los artículos, se realiza una lectura cuidadosa de cada uno de ellos, donde se observó el contenido de la investigación, los aportes a la categoría de identidad laboral y los diferentes abordajes y características a los que se refiere Sisto.

Fase 3: Categorización

En esta fase, una vez obtenida la información relevante de cada artículo se procede a organizarlo en matrices en las cuales se encuentra el nombre del artículo, las citas textuales que daban información relevante sobre la categoría de identidad laboral definida por Giddens (2002) “la identidad del Yo es un proyecto distintivamente moderno, un intento del individuo por construir reflexivamente una narrativa personal que le permita comprenderse a sí mismo y tener control sobre su vida y futuro en condiciones de incertidumbre” (Vera Noriega, J. Á., y Valenzuela Medina, 2012). Por otro lado, para el concepto de psicología social de las organizaciones de Schvarstein (2002) se identifican conceptos para la posterior fase.

Fase 4: Construcción matriz integrativa e interpretativa

En la matriz integrativa e interpretativa, se procede a tomar las citas más relevantes de las seleccionadas en la fase 2 y se sustentan con los conceptos propuestos por Schvarstein para realizar la interpretación. En este momento, se dan nuevas interpretaciones teóricas de las evidencias encontradas y se generan nuevas interpretaciones de los estudios encontrados.

Para tal comprensión se realizaron 2 tablas; que dentro de la investigación corresponden a la tabla 2 y 3, ya que la primera fue donde se registraron los 13 textos de Sisto que se eligieron, por lo tanto, la segunda tabla o matriz, corresponde a la selección de las citas

de conceptos de identidad laboral que son descritas por Sisto en sus escritos; la tercer matriz , corresponde a los conceptos de Schvarstein sobre psicología social de las organizaciones.

Fase 5: Construcción de resultados

Finalmente, a partir de la selección de conceptos para cada categoría se procede a la construcción de resultados (Síntesis de resultados y aportes más importantes) para lo cual se generó una cuarta tabla o matriz de resultados, en la cual se realiza un análisis categorial del concepto de identidad laboral relacionada con el de psicología social de las organizaciones y se propone la integración de ambos conceptos, a partir de la cual, se generan interpretaciones cuyo proceso de concepción, tuvo el rigor del método científico: búsqueda bibliográfica, selección de artículos más importantes; posterior a ello, se realiza la lectura minuciosa de cada artículo del que se extraen conceptos e ideas principales, se registran en la matriz y posteriormente, son analizadas a la luz de la psicología social de las organizaciones, las cuales se evidenciarán en el análisis de resultados.

Consideraciones éticas

Según Gómez & Robayo (2006, citados por Peña & Restrepo, 2012) los derechos de autor son comprendidos como “el conjunto de normas encaminadas a proteger a los autores y a los titulares de obras, concede a estos la facultad de controlar todo lo relativo al uso y explotación de su obra” (p. 62). Estas normas protegen y controlan las producciones investigativas, que aparte de tener como objetivo beneficiar a las disciplina y generar avances, además permiten la adquisición, comprensión, construcción de conocimientos y por tanto, esta ardua labor refieren respeto hacia los autores. De ahí la importancia de generar normas que den cuenta de ello. De la misma manera, para quienes deciden seguir, estudiar y apropiar como estilo de vida la psicología, el Código Ético del Psicólogo (2000) afirma que el investigador debe reconocer la fuente y el origen de las ideas que se tienen en cuenta de

documentos que han sido elaborados y desarrollados por otras personas. Esto permite inferir en la importancia de prácticas normas de respeto, hacia cada autor.

Además de lo anterior, relacionado al derecho de autor, toda propiedad intelectual en Colombia se comprende porque recibe la protección legal sobre todo talento, ya sea del ámbito que sea. Por ello, este tipo de protección requiere un aspecto jurídico, y desde esa perspectiva, debe ser registrado en la Dirección Nacional del Derecho de Autor, el cual se interesa por brindar seguridad a los titulares del derecho. Dicho de esa manera, el derecho de autor, se realiza sobre todas las formas en las que se expresan las ideas, y para ello no requiere ningún tipo de registro, de hecho dura toda la vida del autor, pero una vez este muere, 80 años después de la muerte del autor, entonces pasa a ser de dominio público (Derechos de autor, 2017).

Resultados

Tal como se describe en el procedimiento, a continuación, la tabla 2 corresponde a citas textuales de conceptos de identidad laboral descritos por Vicente Sisto; y posteriormente, la tabla 3, que contiene conceptos de psicología social de las organizaciones planteado por Leonardo Schvarstein.

Tabla 2.

Citas de conceptos de identidad laboral abordados en los artículos de Vicente Sisto.

Artículo	Citas de conceptos de identidad laboral propuesto por Vicente Sisto
Movimientos sociales: Investigación y transformación	“...los movimientos sociales como principales protagonistas del devenir contemporáneo de nuestras sociedades” (p. 1). “diversos movimientos se han erigido para desarrollar relevantes demandas a la sociedad civil, produciéndose modificaciones tanto en la política pública de diversos países, así como en los modos a través de los cuales nos comprendemos como actores sociales y ciudadanos” (p.

	1). “llama particularmente la atención que estos procesos se estén desarrollando en el contexto de una sociedad contemporánea que ha sido caracterizada por una profunda individualización” (p. 1). “...formas de movilización que se toman la calle no se realizan en espacios ligados al desarrollo de nuevas actividades productivas. Sin embargo en la actualidad, gran parte de estas formas de acción van acompañadas de un cierto activismo en espacios virtuales, como redes sociales de Facebook, Twitter y otros; de esta manera el espacio virtual se puede transformar en un espacio de lucha por sí mismo” (p. 2). “... una psicología y unas ciencias sociales, comprometidas con la transformación de nuestras sociedades. Las que, desde el desarrollo de marcos comprensivos, y análisis empíricos rigurosos puede contribuir con herramientas pertinentes no solo para la comprensión, sino para la acción transformativa.” (p. 3).
Disputas de significado e identidad: la construcción local del trabajo docente en el contexto de las Políticas de Evaluación e Incentivo al Desempeño en Chile	“...la política, a través de sus dispositivos, ofrece un modelo de desempeño que tiene claras consecuencias sobre la identidad profesional.” (p. 3). “Esta red puede modular y transformar las imágenes de trabajo e identidad Docente ofrecidas por la política.” (p. 174). “Las nociones de retroalimentación, diálogo colaborativo, así como la constitución de sí como sujeto autorreflexivo, emergen con fuerza, como parte constitutiva de las identidades de los docentes” (P. 181). “las nuevas políticas de profesionalización orientadas por estándares de desempeño y los modelos de desarrollo profesional individualizante tienden a eclipsar a la ética de lo público como referente identitario” (p. 182). “...los sujetos apelados por estas políticas, se desenvuelven en una red de significados contruidos localmente los cuales negocia, revalúa o asume desde su propia historia laboral” (p. 41). “...Los procesos históricos y sociales nacionales y locales, juegan un

	rol crítico, lo que toma especial relevancia en el contexto de un sistema descentralizado. Esto es especialmente notorio cuando las identidades profesionales históricamente Construidas son desafiadas...” (p. 175).
Análisis del Discurso y Psicología: A veinte años de la revolución discursiva	“...estos procesos sociales que constituyen a la realidad toman el carácter de procesos históricos, y se concretizan en discursos acerca de la realidad. En efecto, el lenguaje, en tanto sentidos socialmente compartidos, construye realidades, y cambia junto con las relaciones sociales.” (p. 188). “...el construccionismo social demanda situar la mirada en los procesos sociales que otorgan sentido y existencia a la realidad, y esto no radica en las personas, ni tampoco fuera de ellas, sino que se ubica precisamente entre las personas, es decir, en el espacio de significados del que participan o que construyen conjuntamente.” (p. 188). “...Sujeto emergente desde sus contextos histórico-culturales, sujeto individualizado desde lo social.” (p. 189). “el lenguaje ordena nuestras percepciones y hace que las cosas sucedan, mostrando cómo el lenguaje puede ser usado para construir y crear la interacción social y diversos mundos sociales” (p. 189).
Identidades Desafiadas: Individualización, Managerialismo y Trabajo Docente en el Chile Actual	“Con el advenimiento de la modernidad el trabajo ha tomado un lugar central en la conformación no solo de nuestras sociedades, sino también de nuestras identidades sociales. Hoy el trabajo se está transformando radicalmente, imponiéndose la flexibilidad, la precariedad y la fluidez por sobre la estabilidad y la seguridad” (p. 35). “Algunos autores como Claude Dubar han descrito al presente momento como una “crisis social y simbólica”, pues lo que está mudando es el “modo de identificación de los individuos” (p. 36). “...los procesos de flexibilización y precarización laboral llevados a cabo durante las últimas décadas han impactado no solo en las condiciones laborales, sino también en las identidades sociales, hoy cada vez más individualizadas” (p. 36).

	“...los procesos de individualización asociados a las nuevas formas de trabajo están plenos de fracturas, desarrollándose composiciones identitarias mucho más heterogéneas.” (p. 36). “...podemos apreciar el despliegue del llamado Nuevo Management Público, un enfoque administrativo que instala a la empresa privada como el principal modelo de eficiencia y eficacia a imitar por los servicios públicos. Su implementación desafía directamente a los modos con los cuales se había construido tradicionalmente el vínculo entre empleador (Estado) y trabajador (empleado público). Hoy los salarios y estabilidad laboral se están haciendo crecientemente dependientes del ajuste a estándares y logro de resultados medidos por indicadores, instalándose modelos de desarrollo profesional basados en competencia individual y emprendimiento.” (p. 36). “...Los nuevos regímenes de desempeño, que orientan a actuar según estándares y resultados, también actúan hacia adentro, colonizando vidas y produciendo nuevas subjetividades” (p. 37). “...las identidades sociales constituidas históricamente siguen funcionando como importante referente vocacional y en la acción cotidiana de los docentes. Imágenes como la del misionero o sacerdocio laico, el compromiso político por la transformación social y la construcción de ciudadanía y la idea de trabajo colectivo siguen siendo importantes imágenes que dan sentido al desempeño cotidiano de los profesores.” (p. 37). “...las formas de describir y valorar esta política dan cuenta de una disputa en torno a las identidades laborales de los docentes. Tal como se desprende del análisis, al hablar de la política, los sujetos se posicionan de un cierto modo. Estos posicionamientos disputan terrenos claves para los procesos de construcción identitaria.” (p. 44). “...las identidades no pueden ser comprendidas como una interioridad que está ahí esperando ser encontrada, sino como una performance que se despliega en ese espacio limítrofe entre los recursos de los que
--	--

	dispone cada posición social para contarse a sí misma y la realización situada y heterogénea de los procesos de construcción de sí mismo” (p. 45). “...la identidad se entiende como una performance desplegada de modo situado, respondiendo a diversas interpelaciones contingentes y organizándose narrativamente en función de los recursos socialmente disponibles para construir versiones de sí mismo” (p. 38).
Nuevas Políticas Públicas, Epocalismo e Identidad: El caso de las políticas orientadas a los docentes en Chile	“Este discurso del cambio en políticas públicas se presenta con características notoriamente normativas, orientando ciertas formas de transformación como las únicas posibles, interpelando las identidades de los trabajadores del sistema público. A esto se le ha denominado epocalismo” (p. 125). “De modo tal que el cambio en política pública se presenta, más que como el resultado de opciones políticas, como una consecuencia inevitable de sucesos imperativos, pero abstractos y deslocalizados, tales como la revolución de la Información, la globalización, entre otros” (p. 125). “Es así que para pensar la profesión docente, se acude a nuevos referentes identitarios, ligados al cumplimiento de estándares, incentivos económicos, desempeño individual y emprendimiento profesional” (p. 125). “Éstas nuevas identidades laborales difieren fuertemente de aquellas desarrolladas históricamente en el campo de la educación pública en Chile, orientadas por la ética del servicio público y el compromiso social, en el contexto de un trabajo compartido, realizado desde la pertenencia a la clase trabajadora, y fuertemente motivado por una responsabilidad política hacia la transformación social” (p. 128).
Nuevo profesionalismo y	“...la tensión que emerge en el espacio concreto de realización del trabajo docente, entre las demandas identitarias de las actuales políticas de fortalecimiento de la profesión docente, guiadas por el <i>nuevo management público</i>, y aquellos referentes identitarios contruidos

profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de 'profesionalización' para la educación en Chile	históricamente, que aún hoy podrían estar dando sentido al trabajo cotidiano de los profesores de educación primaria y secundaria en Chile.” (p. 180). “El ‘Maestro de maestros’ se constituye en el ícono de desarrollo profesional docente, que asume roles de liderazgo en el desarrollo profesional entre pares” (p. 182). “...para estudiar los procesos de construcción de identidad en el contexto laboral es importante precisar que los individuos se encuentran en una red de significados contruidos en el mundo de la organización, los cuales negocia, revalúa o asume desde su propia historia laboral” (p. 183). “Estos significados incluyen procesos histórico-sociales que han dado forma a una profesión y/o institución, y que necesariamente apelan al sujeto. Sin embargo, este reconstruye internamente estos significados a partir de su propia historia social. De ahí que tenga sentido hablar de <i>construcción de la identidad</i>; una producción relacional, entre la construcción biográfica individual y la negociación social” (p. 183). “Esta tensión entre las identidades construidas históricamente y las nuevas versiones de ser profesional, implícitas en las nuevas políticas orientadas al desempeño, ya ha sido notada por investigaciones previas, que muestran el rechazo a sistemas de evaluación e incentivos centrados en desempeños individuales, ya que no considerarían la naturaleza de su trabajo” (p. 184). “...la orientación vocacional hacia la ética del servicio público ha proveído de una vía de identificación significativa que aparece excluida de los nuevos mapas identitarios, lo cual genera una desconexión entre las identidades precedentes que hoy están funcionando efectivamente y las nuevas versiones de identidad laboral ligadas con las versiones de profesionalismo propias del <i>nuevo management público</i>.” (p. 184). “La noción de <i>construcción</i> señala que los elementos y agentes del mundo social se introducen en las prácticas humanas por medio de las categorías y descripciones que forman parte de esas prácticas. Estas descripciones y categorías no son preexistentes, sino que emergen de las prácticas sociales, teniendo efectos en el cómo son posicionados los
---	--

	actores sociales, en este caso docentes y otros actores relevantes.” (p. 185).
Narrándose en la Flexibilidad. Un Análisis Narrativo Discursivo de la Identidad en Tiempos de Flexibilidad Laboral	“...en el contexto de la organización social moderna, el trabajo ha sido considerado como el principal mecanismo de vinculación social mediante el cual la acción de los sujetos es articulada, sirviendo como base y sustento de la producción social” (p. 61). “...Mediante el trabajo, el sujeto pone su actividad en función de la producción social, a cambio de lo cual obtiene una parte de esa producción social (a través de salario directo o indirecto), y la vez, un lugar en la sociedad, adquiriendo una identidad socialmente reconocida.” (p. 60). “...Sin embargo, hoy el trabajo está cambiando radicalmente. El contexto social contemporáneo se caracterizaría por: la revolución tecnológica que altera la velocidad de la producción social; las modificaciones en la geopolítica global luego de la caída del estatismo soviético; la creciente interdependencia de las economías que lleva la competencia a una escala global; y el cambio del papel del estado, ahora transformado en un desregulador de mercados.” (p. 61). “...actualmente, diversas agencias intergubernamentales, centros de estudios, así como líderes del management, demandan una mayor flexibilidad en la vinculación laboral como una condición para el desarrollo económico” (p. 61). “...las empresas están cambiando radicalmente los puestos fijos de profesionales por formas de vinculación flexibles a través de contratos temporales, por tarea, por proyecto, a través de prestaciones de servicios profesionales o mediante la externalización de funciones.” (p. 64). “...es necesario tener en cuenta que son justamente estos los que reemplazan a los mayores, siendo contratados vía <i>outsourcing</i>, prestación de servicios profesionales, por proyecto, o con contratos temporales (por lo tanto no hay despido propiamente tal); siendo sólo un 41% de los profesionales quienes encuentran trabajo en empleos hijos con contrato, lo que coincide con las últimas estadísticas del

	seguro de desempleo” (p. 64). “...estos cambios en los modos de vinculación laboral afectan el cómo nos estamos construyendo como sujetos a partir del trabajo, por ello va a describir a esta transformación como una “crisis social y simbólica”, pues lo que está cambiando es el “modo de identificación de los individuos” (p. 64). “...la identidad es construida y reconstruida a partir de la acción social, donde el sujeto va conformando una autonarración biográfica que genera unidad y continuidad temporal a partir de la heterogeneidad de la experiencia” (p. 65). “...se ha notado cómo las nuevas identidades se estarían construyendo en base a nuevos vectores, tales como el individualismo, la estética del consumo y el rechazo a relaciones sociales estables” (p. 65). “...las formas de identidad emergente se caracterizan por la primacía del sujeto individual por sobre las pertenencias colectivas, así como de las identificaciones “para sí” por sobre las identificaciones “para los demás”. Lo central es la realización personal en un contexto de fuerte competencia. Si esta es la forma de acción social premiada por el actual contexto, entonces “es que hemos entrado en una crisis identitaria permanente.” (p. 65).
Cambios en el Trabajo, Identidad e Inclusión Social en Chile: desafíos para la investigación	“...los nuevos modelos de gestión han llevado consigo nuevas formas de vinculación laboral, caracterizadas por la flexibilidad, la falta de estabilidad, y la individualización de la relación laboral. Es así que el eje sufre el cambio de la relación entre el sujeto y el trabajo, modificando con ello la relación del sujeto con la sociedad” (p. 193). “...los elementos más significativos de esta época de transformación serían: (a) la revolución tecnológica, que está modificando a un ritmo acelerado la base material de la sociedad; (b) la alteración de la geopolítica global producto del derrumbe del estatismo soviético; (c) la creciente interdependencia a escala global de las economías, introduciendo con ello una nueva forma de relación entre economía, Estado y sociedad; (d) así, el Estado ha adquirido el papel de un

	desregulador de mercados, desmantelando el estado de bienestar; (e) llevando la escala de competencia a lo global, intensificándose en un contexto de creciente diferenciación geográfica y cultural; (f) todo lo anterior ocurre en el marco de una reestructuración interna del capitalismo, aspecto fundamental del nuevo ordenamiento social.” (p. 193). “...en el contexto de flexibilización organizacional en que las organizaciones se gestionan a través de articulamientos dinámicos entre competencias, la noción de desarrollo de carrera se cambia por el de empleabilidad. “La empleabilidad es la capacidad de permanecer autónomo en el desarrollo de la propia carrera, la capacidad de interesar sucesivamente a diferentes empleadores, a cambiar de ruta, a forjar su propio itinerario profesional” (p. 197). “Tal como podemos apreciar el trabajo está cambiando para todos, dejando de ofrecernos un ‘sitio’ estable y seguro en la sociedad sobre el cual proyectarnos y controlar nuestro futuro. La vertiginosidad y movilidad del trabajador portafolio se instala como una nueva normalidad en el ser trabajador.” (p. 202). “...la inserción y movilidad laboral son los mecanismo principales a través de los cuales los individuos construyen su identidad” (p. 202). “...las formas de inserción laboral se relacionan de manera significativa con las esferas autorreguladas de la vida, como lo son las decisiones de formación de familia y los proyectos de vida” (p. 202).
Control narrativo y gubernamentalidad: La producción de coherencia en las narrativas identitarias.	“...la identidad se realiza como una articulación Narrativa, conectada constitutivamente con las relaciones sociales, actuando en ellas, posicionando al sujeto de un modo específico en su contexto: con ciertos derechos, deberes, atribuciones y demandas a la acción.” (p.6). “...Al depender de ciertos tipos de prácticas sociales las identidades son inevitablemente contingentes al contexto cultural e histórico inmediato.” (p. 6).

Transformaciones Sociales, Individualización y Subjetividad. Una mirada desde Iberoamérica a los cambios que están marcando nuestro tiempo.	“...Comienza a instalarse una construcción del sujeto social y político que responsabiliza al individuo por su desenvolvimiento en el mercado de trabajo. Así, el desempleo ya no es un problema estructural, se trata más bien de un problema de empleabilidad y de tasas de actividad.” (p. 4). “Los grados de libertad propios de las formas de vinculación laboral flexible dan lugar a una significativa capacidad de agencia, permitiendo generar nuevas formas de acción.” (p. 6). “...Paula Sibilia aborda un fenómeno de mucha actualidad que no sólo involucra a las nuevas generaciones, me refiero a la creciente exhibición del yo mediante las nuevas tecnologías ligadas a Internet: blogs, fotologs, webcams, YouTube y Facebook. La intimidad previamente establecida como un espacio privado hoy se instala como un nuevo campo público.” (p. 9).
Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gestación de la Universidad sin órganos Un análisis desde la subjetividad laboral del docente en condiciones de precariedad	“La flexibilización laboral encuentra en la universidad un nuevo campo, el docente del modelo neoliberal es un <i>trabajador precario</i>, sometido a la flexibilización contractual y a la precarización de sus condiciones no sólo contractuales, sino ocupacionales en general, es decir, las físicas y materiales propias del puesto de trabajo, y de su vinculación social a la organización” (p. 529).
Teoría Psicológica En Acción: La Psicología Frente a Las Consecuencias	“La flexibilización laboral encuentra en la universidad un nuevo campo, el docente del modelo neoliberal es un <i>trabajador precario</i>, sometido a la flexibilización contractual y a la precarización de sus condiciones no sólo contractuales, sino ocupacionales en general, es decir, las físicas y materiales propias del puesto de trabajo, y de su vinculación social a la

Psicológicas Y Sociales De Los Procesos De Flexibilización Laboral.	organización.” (p. 3). “... crisis del trabajo, definida como la flexibilización de las relaciones contractuales en una creciente reducción del papel garantizador de seguridades sociales mínimas que ejerce el estado como entidad reguladora.” (p. 3). “... el discurso del consumo se transforma en el nuevo mecanismo de integración social en el cual son producidos sujetos en sus prácticas cotidianas que si bien realizados en el éxtasis consumista permanecen atados al trabajo para responder al endeudamiento que les permite alcanzar sus niveles de consumo, constituyéndose el endeudamiento en el principal mecanismo disciplinario.” (p. 8).
Ley SEP En Escuelas Municipales Emergentes: ¿Cambios en la Identidad Docente?	“Se puede señalar que los principales impactos que los actores perciben en sus prácticas cotidianas se refieren a: pérdida de autonomía y Desprofesionalización; responsabilización del profesorado” (p. 223). “...La labor docente queda reducida a planificar, evaluar y producir evidencias para otros, y a participar pasivamente en cursos de perfeccionamiento. Los profesores se ven obligados a aumentar las exigencias a sus alumnos, enseñar más en las áreas que serán medidas y entrenar habilidades que les permitan enfrentarse a los instrumentos de medición.” (p. 224). “...la identidad profesional empieza a redefinirse a partir de los principios de la nueva gestión pública, lo que implicaría la entrada de un nuevo conjunto de valores y un nuevo comportamiento moral, más cercano a una ética empresarial que al tradicional <i>ethos</i> del profesor” (p. 225). “Los jóvenes están más dispuestos a cumplir con las nuevas exigencias, como trabajar para estándares, usar nuevas metodologías pedagógicas y producir evidencias” (p. 225).

Tabla 3.

Citas de conceptos de psicología social de las organizaciones descritas por Schvarstein

Citas de conceptos de psicología social de las organizaciones de Schvarstein

“La psicología social como disciplina aborda la relación entre estructura social y configuración del mundo interno del sujeto y su indagación se centra en la interacción” (p. 22).

“En este sentido, es posible definir entonces psicología social en las organizaciones, cuyo objeto es la indagación de las interacciones entre individuos en ese ámbito específico y sus efectos sobre la configuración del mundo interno de cada uno de ellos, Psicología Social en las organizaciones es, por lo tanto, pensar en los individuos, producidos por ellas y productores de ellas” (p. 23).

“Psicología social de las organizaciones es por lo tanto pensar en ellas y sus efectos sobre los individuos. Es entender, por ejemplo, como los rasgos que constituye su identidad determina modalidades de vínculo en el dominio de las relaciones entre sus integrantes” (p. 24).

“Organizaciones e Instituciones, se definen las instituciones como aquellos cuerpos normativos jurídico-culturales compuestos de ideas, valores, creencias, leyes que determinan las formas de intercambio social” (p. 26).

“... Las organizaciones son su sustento material, el lugar donde aquellas se materializan y desde donde tienen efectos productores sobre los individuos, operando tanto sobre sus condiciones materiales de existencia como incidiendo en la constitución de su mundo interno” (p. 27).

“Las organizaciones están entonces atravesadas por muchas instituciones que determinan “Verticalmente” aspectos de las interacciones sociales que allí se establecen. Este es el concepto de Atravesamiento” (p. 28).

“Es decir que las instituciones atraviesan las organizaciones y los grupos. Es este atravesamiento institucional el que permite comprender como determinados modos de hacer y de pensar se producen y se reproducen en una sociedad” (p. 30).

“Lo que constituye a la organización es la comunicación, y lo que constituye al grupo es la interacción. Las personas exceden ambas instancias; los seres humanos son el entorno de los sistemas sociales y establecen con ellos relaciones de interpenetración y observación, porque para reconocer las instancias organizacionales y grupales, el sujeto debe ejercer una capacidad reflexiva que le permita observarse a sí mismo y a los demás actuando en ellas” (p. 47).

“Los llamados procesos de inducción, aquellos que se programan para un individuo cuando ingresa a una organización, son paradigmáticos en este sentido. En efecto, no solo son portadores de lo explícito, de lo denotado, de lo que se quiere que el individuo adquiera, sino que en este verdadero proceso de socialización secundaria el ingresante “abreva” en un excedente de mensajes connotados, muchos de ellos no controlables por la organización” (p. 48).

“La dinámica entre lo instituido y lo instituyente podría describirse así como el resultado de la pugna que se establece por la asignación de significados a los hechos de la cotidianidad” (p. 90).

“La Estructura del Seminario, trabaja entonces sobre los obstáculos, propone permanentemente el abordaje de los conceptos a través de la experiencia de los alumnos en sus propias organizaciones. Reflexiona acerca de la relación que se establece entre la temática y la dinámica grupal con que es abordada” (p. 91).

“La organización convocante es el espacio privilegiado para visualizar entonces la dialéctica producido-productor en el sujeto. Es allí donde se produce la confrontación, el pasaje, la necesidad de síntesis entre el deseo de ejercer un rol protagónico y transformador, y los límites que impone el contexto en el cual se interviene. Es allí donde, en un continuo proceso en espiral, se procesa el significado de pertenencia con su elevado compromiso ético” (p. 94).

“La consideración de la complejidad nos impone reconocer que en la multiplicidad de organizaciones en que participamos somos productores y producidos formamos de esta manera una pertenencia multidimensional a una verdadera constelación organizacional que nos constituye como sujetos de una red social” (p. 96).

“Las organizaciones constituyen entonces los distintos ámbitos en los que se ha desarrollado nuestra experiencia del aprender a aprender, nuestro aprestamiento social. La organización original queda inscrita como un lugar de iniciación, de pasaje a la adultez, organización mítica que opera como lugar significado, un lugar donde el sujeto experimenta la gratificación o la frustración en el encuentro con el otro, con la satisfacción de su necesidad” (p. 105).

“La psicología social tiene por objeto de estudio el desarrollo y transformación de una relación dialéctica, la que se da entre estructura social y configuración del mundo interno del sujeto, relación que es abordada a través de la noción de vínculo” (p. 209).

“La adquisición y utilización de los valores propios de la organización proporcionan a los miembros aquello que hemos llamado anteriormente competencia social organizacional, una verdadera estructura cognitiva específica, relativa a la organización, que tiende a asignar un sentido unívoco a los distintos acontecimientos de la cotidianidad” (p. 228).

“La compartimentalización, la opacidad o transparencia de los lugares donde se interactúa con los demás, la cantidad y distribución de los muebles, la ubicación y el acceso a los archivos, la asignación de maquinarias y equipos y su relación con el lugar para las personas, la climatización de los ambientes, los contactos con el mundo externo” (p. 257).

“Existen organizaciones que no tienen lugar en su espacio-abstracción para la singularidad de sus sujetos, y entonces les ordenan hábitos, horarios, costumbres y uniformes. Otras, por el contrario, no tienen lugar para todos en su espacio-materialización, sin que este hecho signifique coartar las libertades individuales que la persona necesita para ejercer su creatividad” (p. 260).

En la Tabla 2, puede evidenciarse la evolución histórica de la psicología organizacional y el papel fundamental de las nuevas tecnologías en la construcción del concepto de identidad; cabe resaltar que dicho concepto está en constante mudanza, involucrando nuevas variables propias de los avances tecnológicos y nuevos comportamientos organizacionales. Por otra parte, en la Tabla 3, se refuerza el concepto disciplinar de la psicología organizacional y brinda más herramientas para la comprensión de los nuevos individuos buscados por las compañías actuales.

Una vez identificados los conceptos más relevantes en cada uno de los autores, se toman de ellos las definiciones más significativas y son relacionados en una matriz de análisis categorial, tal como se observa en la tabla 4.

Tabla 4.

Matriz de análisis categorial de identidad laboral relacionada a la psicología social de las organizaciones

Nombre Artículo científico de Vicente Sisto	Citas Textuales	Interpretación relacionada a la psicología social de las organizaciones de Schvarstein
Movimientos sociales: Investigación y transformación	“... diversos movimientos se han erigido para desarrollar relevantes demandas a la sociedad civil, produciéndose modificaciones tanto en la política pública de diversos países, así como en los modos a través de los cuales nos comprendemos como actores sociales y ciudadanos” (p. 1). -“llama particularmente la atención que estos procesos se estén desarrollando en el contexto de una sociedad contemporánea que ha sido caracterizada por una profunda individualización” (p. 1).	“Las organizaciones están entonces atravesadas por muchas instituciones que determinan “Verticalmente” aspectos de las interacciones sociales que allí se establecen. Este es el concepto de Atravesamiento” (p. 28), relacionado con el postulado de Sisto podría evidenciarse que las políticas públicas con un claro ejemplo de institución vertical, ya que determina de manera contundente la forma en que se interacciona y por ende se construye el sujeto como actor del escenario en el que se encuentra. De esta forma Sisto aporta que las interacciones sociales que se establecen son de carácter individualista.
	“...la política, a través de sus dispositivos, ofrece un modelo de desempeño que tiene claras	“Psicología social de las organizaciones es por lo tanto pensar en ellas y sus efectos sobre

Disputas de significado e identidad: la construcción local del trabajo docente en el contexto de las Políticas de Evaluación e Incentivo al Desempeño en Chile	consecuencias sobre la identidad profesional.” (p. 3). “Las nociones de retroalimentación, diálogo colaborativo, así como la constitución de sí como sujeto autorreflexivo, emergen con fuerza, como parte constitutiva de las identidades de los docentes”. (p. 181). “las nuevas políticas de profesionalización orientadas por estándares de desempeño y los modelos de desarrollo profesional individualizante tienden a eclipsar a la ética de lo público como referente identitario”. (p. 182). “...los sujetos apelados por estas políticas, se desenvuelven en una red de significados contruidos localmente “los cuales negocia, revalúa o asume desde su propia historia laboral” (p. 182). “...Los procesos históricos y sociales nacionales y locales, juegan un rol crítico, lo que toma especial relevancia en el contexto de un sistema Descentralizado” (p. 182).	los individuos. Es entender, por ejemplo, como los rasgos que constituye su identidad determina modalidades de vinculo en el dominio de las relaciones entre sus integrantes” (p. 24). De acuerdo con lo anterior los aportes como red de significados, construcción, autor flexión, son conceptos que se relacionan perfectamente con los de Schvarstein. Postulando la identidad como una relación, pero una red de relaciones sociales que favorecen la construcción. “Organizaciones e Instituciones, se definen las instituciones como aquellos cuerpos normativos jurídico-culturales compuestos de ideas, valores, creencias, leyes que determinan las formas de intercambio social” (p. 26). Así mismo se identifican características de una organización, a la cual se complementaría con los supuestos de Sisto ya que si bien estas características son dinámicas y movidas por la globalización, el consumo capitalista y la individualidad.
Análisis del	“Desde este ángulo lo que llamamos conocimiento no es el producto de mentes individuales,	“La psicología social tiene por objeto de estudio el desarrollo y transformación de una relación

Discurso y Psicología: A veinte años de la revolución discursiva	sino del intercambio social; no es el fruto de la individualidad sino el de la interdependencia”. (p. 188). “En efecto, el lenguaje, en tanto sentidos socialmente compartidos, construye realidades, y cambia junto con las relaciones sociales.” (p. 188). “...el construccionismo social demanda situar la mirada en los procesos sociales que otorgan sentido y existencia a la realidad, y esto “no radica en las personas, ni tampoco fuera de ellas, sino que se ubica precisamente entre las personas, es decir, en el espacio de significados del que participan o que construyen conjuntamente.” (p. 188). “...Sujeto emergente desde sus contextos histórico-culturales, sujeto individualizado desde lo social.” (p. 189). “el lenguaje ordena nuestras percepciones y hace que las cosas sucedan, mostrando cómo el lenguaje puede ser usado para construir y crear la interacción social y diversos mundos sociales.” (p. 189).	dialéctica, la que se da entre estructura social y configuración del mundo interno del sujeto, relación que es abordada a través de la noción de vínculo” (p. 209). Desde este Angulo la perspectiva de los dos autores es social, por lo cual hay muchas más cosas en común que las que no lo son. Los dos proponen intercambios sociales constantes, construcción de realidades, si bien los dos retoman la historia y espacio como ejes fundamentales, Sisto por ser contemporáneo realiza descripciones mucho más detalladas y actualizadas del sujeto de hoy y sus procesos identitarios. Por su parte Sisto enfatiza mucho en la importancia del lenguaje entendida como la herramienta que ordena, que contribuye a la construcción y a la interacción social.
	“Con el advenimiento de la	“Existen organizaciones que no

Identidades Desafiadas: Individualización, Managerialismo y Trabajo Docente en el Chile Actual	modernidad el trabajo ha tomado un lugar central en la conformación no solo de nuestras sociedades, sino también de nuestras identidades sociales. Hoy el trabajo se está transformando radicalmente, imponiéndose la flexibilidad, la precariedad y la fluidez por sobre la estabilidad y la seguridad” (p. 35). “el presente momento como una “crisis social y simbólica”, pues lo que está mudando es el “modo de identificación de los individuos” (p. 36). “...los procesos de flexibilización y precarización laboral llevados a cabo durante las últimas décadas han impactado no solo en las condiciones laborales, sino también en las identidades sociales, hoy cada vez más individualizadas” (p. 36). “...los procesos de individualización asociados a las nuevas formas de trabajo están plenos de fracturas, desarrollándose composiciones identitarias mucho más heterogéneas.” (p. 36). “Hoy los salarios y estabilidad	tienen lugar en su espacio- abstracción para la singularidad de sus sujetos, y entonces les ordenan hábitos, horarios, costumbres y uniformes. Otras, por el contrario, no tienen lugar para todos en su espacio-materialización, sin que este hecho signifique coartar las libertades individuales que la persona necesita para ejercer su creatividad” (p. 260). Por lo anterior es importante apreciar la diferencia de tiempo y espacio entre estos dos autores, de hecho se observa en las contribuciones de Schvarstein desde los cambios a los que se venían abriendo brecha y que en la actualidad son evidentes cuando nombra el concepto de “libertades individuales” haciendo hincapié del fenómenos que hoy es latente.
--	---	--

	laboral se están haciendo crecientemente dependientes del ajuste a estándares y logro de resultados medidos por indicadores, instalándose modelos de desarrollo profesional basados en competencia individual y emprendimiento.” (p. 36).	
Nuevas Políticas Públicas, Epocalismo e Identidad: El caso de las políticas orientadas a los docentes en Chile	“De modo tal que el cambio en política pública se presenta, más que como el resultado de opciones políticas, como una consecuencia inevitable de sucesos imperativos, pero abstractos y deslocalizados, tales como la revolución de la Información, la globalización, entre otros” (p. 125). “Es así que para pensar la profesión docente, se acude a nuevos referentes identitarios, ligados al cumplimiento de estándares, incentivos económicos, desempeño individual y emprendimiento profesional” (p. 125).	“La dinámica entre lo instituido y lo instituyente podría describirse así como el resultado de la pugna que se establece por la asignación de significados a los hechos de la cotidianidad” (p. 90). Unas dinámicas que en la actualidad son mucho más flexibles, tal como lo propone Sisto, unas dinámicas que difieren estos dos autores, porque para Schvarstein los significados de hechos son asignados, mientras que para Sisto están en constantes cambios porque no se asignan se construyen, se critican, se observan, se adoptan, se reconstruyen y terminan por interiorizarse.
Nuevo profesionalismo y profesores: una	“El ‘Maestro de maestros’ se constituye en el ícono de desarrollo profesional docente, que asume roles de liderazgo en el desarrollo profesional entre	“Existen organizaciones que no tienen lugar en su espacio- abstracción para la singularidad de sus sujetos, y entonces les ordenan hábitos, horarios, costumbres y

reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de ‘profesionalización’ para la educación en Chile	pares” (p. 182). “...De ahí que tenga sentido hablar de <i>construcción de la identidad</i>, una producción relacional, entre la construcción biográfica individual y la negociación social.” (p. 183). “Esta tensión entre las identidades construidas históricamente y las nuevas versiones de ser profesional, implícitas en las nuevas políticas orientadas al desempeño, ya ha sido notada por investigaciones previas, que muestran el rechazo a sistemas de evaluación e incentivos centrados en desempeños individuales, ya que no considerarían la naturaleza de su trabajo” (p. 184). “...para estudiar los procesos de construcción de identidad en el contexto laboral es importante precisar que los individuos se encuentran en una red de significados construidos en el mundo de la organización, los cuales negocia, revalúa o asume desde su propia historia laboral” (p. 183).	uniformes. Otras, por el contrario, no tienen lugar para todos en su espacio-materialización, sin que este hecho signifique coartar las libertades individuales que la persona necesita para ejercer su creatividad” (p. 260). Para esta propuesta Schvarstein denota como factor positivo al trabajo individualizado ya que permite la libertad y creatividad, mientras que las empresas por lo general implican una adaptación e interiorización de sus normas, ya establecidas y lo que hacen entonces es coartar o disminuir a un campo muy reducido regido por lo que impongan.
Narrándose en la	“...en el contexto de la organización social moderna, el trabajo ha sido considerado como	-una característica importante que nombra Sisto es comprender el trabajo como el principal

Flexibilidad. Un Análisis Narrativo Discursivo de la Identidad en Tiempos de Flexibilidad Laboral	el principal mecanismo de vinculación social mediante el cual la acción de los sujetos es articulada, sirviendo como base y sustento de la Producción social. (p. 61). “...Mediante el trabajo, el sujeto pone su actividad en función de la producción social, a cambio de lo cual obtiene una parte de esa producción social a través de salario directo o indirecto), y la vez, un lugar en la sociedad, adquiriendo una identidad socialmente reconocida.” (p. 60). “...Sin embargo, hoy el trabajo está cambiando radicalmente. Según Castells (1997), el contexto social contemporáneo se caracterizaría por: la revolución tecnológica que altera la velocidad de la producción social; las modificaciones en la geopolítica global luego de la caída del estatismo soviético; la creciente interdependencia de las economías que lleva la competencia a una escala global; y el cambio del papel del estado, ahora transformado en un desregulador de mercados.” (p. 61). “...actualmente, diversas	mecanismo de vinculación social en el cual cada sujeto desde las funciones adquiridas, y las cuales se articulan con la de otros sujetos logran lo que se conoce como producción social y el sostenimiento del mismo, esa acción realizada por el individuo se ve compensada por algún tipo de pago sea salario u otra ganancia, ahora trascendiendo de lo técnico se conforman relaciones que permiten la construcción de una identidad y por la cual será reconocido en dicho círculo social. Toda esta dinámica se encuentra enmarcada por los diferentes movimientos sociales como la revolución tecnológica, la globalización y las diversas consecuencias que se presentan por las decisiones del estado. -un aspecto relevante para tener en cuenta es la flexibilidad laboral que se está presentando, una mayor demanda que se vuelve en casi una exigencia para quienes desean emplearse. Formas de contratación flexible. -se describe también los cambios en la forma en que las personas se relacionan son caracterizadas por
---	---	--

	agencias intergubernamentales, centros de estudios, así como líderes del management, demandan una mayor flexibilidad en la vinculación laboral como una condición para el desarrollo económico” (p. 61). “...las empresas están cambiando radicalmente los puestos fijos de profesionales por formas de vinculación flexibles a través de contratos temporales, por tarea, por proyecto, a través de prestaciones de servicios profesionales o mediante la externalización de funciones.” (p. 64). “...es necesario tener en cuenta que son justamente estos los que reemplazan a los mayores, siendo contratados vía <i>outsourcing</i>, prestación de servicios profesionales, por proyecto, o con contratos temporales (por lo tanto no hay despido propiamente tal); siendo sólo un 41% de los profesionales quienes encuentran trabajo en empleos hijos con contrato, lo que coincide con las últimas estadísticas del seguro de desempleo” (p. 64). “...estos cambios en los modos de vinculación laboral afectan el cómo nos estamos construyendo	ser más efímeras, de carácter individualista y de carácter consumista también.
--	--	---

	como sujetos a partir del trabajo, por ello va a describir a esta transformación como una “crisis social y simbólica”, pues lo que está cambiando es el “modo de identificación de los individuos” (p. 64). “...la identidad es construida y reconstruida a partir de la acción social, donde el sujeto va conformando una autonarración biográfica que genera unidad y continuidad temporal a partir de la heterogeneidad de la experiencia” (p. 65). “...se ha notado cómo las nuevas identidades se estarían construyendo en base a nuevos vectores, tales como el individualismo, la estética del consumo y el rechazo a relaciones sociales estables” (p. 65). “...las formas de identidad emergente se caracterizan por la primacía del sujeto individual por sobre las pertenencias colectivas, así como de las identificaciones “para sí” por sobre las identificaciones “para los demás”. Lo central es la realización personal en un contexto de fuerte competencia. Por ello, Dubar señala que si esta	
--	---	--

	es la forma de acción social premiada por el actual contexto, entonces “es que hemos entrado en una crisis identitaria permanente” (p. 65).	
Cambios en el Trabajo, Identidad e Inclusión Social en Chile: desafíos para la investigación	“...los nuevos modelos de gestión han llevado consigo nuevas formas de vinculación laboral, caracterizadas por la flexibilidad, la falta de estabilidad, y la individualización de la relación laboral. Es así que el eje sufre el cambio de la relación entre el sujeto y el trabajo, modificando con ello la relación del sujeto con la sociedad” (p. 193). “...los elementos más significativos de esta época de transformación serían: (a) la revolución tecnológica, que está modificando a un ritmo acelerado la base material de la sociedad; (b) la alteración de la geopolítica global producto del derrumbe del estatismo soviético; (c) la creciente interdependencia a escala global de las economías, introduciendo con ello una nueva forma de relación entre economía, Estado y sociedad; (d) así, el Estado ha adquirido el	-de acuerdo al postulado los cambios del sujeto con el contexto laboral, también afecta y se ve reflejado en la forma como se relaciona con la sociedad y otros sistemas. -se describen elementos importantes que conforman lo que se conoce como posmodernidad “Las organizaciones constituyen entonces los distintos ámbitos en los que se ha desarrollado nuestra experiencia del aprender a aprender, nuestro aprestamiento social. La organización original queda inscrita como un lugar de iniciación, de pasaje a la adultez, organización mítica que opera como lugar significado, un lugar donde el sujeto experimenta la gratificación o la frustración en el encuentro con el otro, con la satisfacción de su necesidad” (p. 105). Se observa como Schvarstein indica de manera muy general los desafíos y retos de las organizaciones en cuanto que las

	papel de un desregulador de mercados, desmantelando el estado de bienestar; (e) llevando la escala de competencia a lo global, intensificándose en un contexto de creciente diferenciación geográfica y cultural; (f) todo lo anterior ocurre en el marco de una reestructuración interna del capitalismo, aspecto fundamental del nuevo ordenamiento social.” (p. 193). “...la inserción y movilidad laboral son los mecanismo principales a través de los cuales los individuos construyen su identidad” (p. 202). “...las formas de inserción laboral se relacionan de manera significativa con las esferas autorreguladas de la vida, como lo son las decisiones de formación de familia y los proyectos de vida” (p. 202). “...en el contexto de flexibilización organizacional en que las organizaciones se gestionan a través de articulamientos dinámicos entre competencias, la noción de desarrollo de carrera se cambia	observa como lugares, sitios, espacios, donde los momentos permiten el aprendizaje, la apertura social, la influencia de construcción de lo identitario. “La consideración de la complejidad nos impone reconocer que en la multiplicidad de organizaciones en que participamos somos productores y producidos formamos de esta manera una pertenencia multidimensional a una verdadera constelación organizacional que nos constituye como sujetos de una red social” (p. 96). Se infiere que desde este postulado cabe hablar de los cambios históricos y sus consecuencias, los cuales hacen parte de la complejidad y multiplicidad que se observa en la actualidad, además de eso la red social de la que hacemos parte, y por tanto la influencia de otros sistemas en las construcciones que hacemos.
--	--	--

	por el de empleabilidad. “La empleabilidad es la capacidad de permanecer autónomo en el desarrollo de la propia carrera, la capacidad de interesar sucesivamente a diferentes empleadores, a cambiar de ruta, a forjar su propio itinerario profesional” (p. 197). “Tal como podemos apreciar el trabajo está cambiando para todos, dejando de ofrecernos un ‘sitio’ estable y seguro en la sociedad sobre el cual proyectarnos y controlar nuestro futuro. La vertiginosidad y movilidad del trabajador portafolio se instala como una nueva normalidad en el ser trabajador.” (p. 202).	
Control narrativo y gubernamentalidad: La producción de coherencia en las narrativas identitarias.	“...la identidad se realiza como una articulación Narrativa, conectada constitutivamente con las relaciones sociales, actuando en ellas, posicionando al sujeto de un modo específico en su contexto: con ciertos derechos, deberes, atribuciones y demandas a la acción.” (p. 6). “...Al depender de ciertos tipos de prácticas sociales las identidades son inevitablemente	“La consideración de la complejidad nos impone reconocer que en la multiplicidad de organizaciones en que participamos somos productores y producidos formamos de esta manera una pertenencia multidimensional a una verdadera constelación organizacional que nos constituye como sujetos de una red social” (p. 96). La construcción de la identidad por tanto es el resultado de una red de

	contingentes al contexto cultural e histórico inmediato.” (p. 6).	relaciones sociales. Al comprender la complejidad de la que habla Schvarstein la identidad implica la influencia de la multiplicidad organizacional en la que se participe ya se directa o indirectamente.
Transformaciones Sociales, Individualización y Subjetividad. Una mirada desde Iberoamérica a los cambios que están marcando nuestro tiempo.	“...Comienza a instalarse una construcción del sujeto social y político que responsabiliza al individuo por su desenvolvimiento en el mercado de trabajo. Así, el desempleo ya no es un problema estructural, se trata más bien de un problema de empleabilidad y de tasas de actividad.” (p. 4). “...un fenómeno de mucha actualidad que no sólo involucra a las nuevas generaciones, me refiero a la creciente exhibición del yo mediante las nuevas tecnologías ligadas a Internet: blogs, fotologs, webcams, YouTube y Facebook. La intimidad previamente establecida como un espacio privado hoy se instala como un nuevo campo público.” (p. 9).	“La organización convocante es el espacio privilegiado para visualizar entonces la dialéctica producido-productor en el sujeto. Es allí donde se produce la confrontación, el pasaje, la necesidad de síntesis entre el deseo de ejercer un rol protagónico y transformador, y los límites que impone el contexto en el cual se interviene. Es allí donde, en un continuo proceso en espiral, se procesa el significado de pertenencia con su elevado compromiso ético” (p. 94). Aquí cabe resaltar el aporte de Sisto al exponer los cambios de la actualidad en cuanto a las organizaciones, las cuales hoy en día se caracterizan por tener trabajadores contratados por terceros o la gran mayoría de cargos son por obra o labor, ya el porcentaje de trabajadores fijos es muy bajo, todo esto sumado a la globalización, a la nueva era tecnológica, al capitalismo y deseo

		consumista de las personas generan un cambio en la forma de identificarse laboralmente. El compromiso ético desde Sisto podría decirse pasa a un segundo plano, porque la individualidad es forma de afrontar los desafíos laborales.
Flexibilización laboral de la docencia universitaria y la gest(ac)ión de la Universidad sin órganos Un análisis desde la subjetividad laboral del docente en condiciones de precariedad	“La flexibilización laboral encuentra en la universidad un nuevo campo, el docente del modelo neoliberal es un <i>trabajador precario</i>, sometido a la flexibilización contractual y a la precarización de sus condiciones no sólo contractuales, sino ocupacionales en general, es decir, las físicas y materiales propias del puesto de trabajo, y de su vinculación social a la organización” (p. 529).	“Existen organizaciones que no tienen lugar en su espacio-abstracción para la singularidad de sus sujetos, y entonces les ordenan hábitos, horarios, costumbres y uniformes. Otras, por el contrario, no tienen lugar para todos en su espacio-materialización, sin que este hecho signifique coartar las libertades individuales que la persona necesita para ejercer su creatividad” (p. 260). Desde este postulado los dos autores tienen perspectivas diferentes en cuanto a la flexibilidad, y es que para schaverstein estas libertades ayudan a desarrollar procesos de creatividad, mientras que para Sisto, la flexibilidad trae consigo precariedad en el trabajo, condiciones de vulnerabilidad, y por tanto cambios no tan positivos en la forma de identificarse de los sujetos, laboralmente hablando.

Teoría Psicológica En Acción: La Psicología Frente a Las Consecuencias Psicológicas Y Sociales De Los Procesos De Flexibilización Laboral.	“... el discurso del consumo se transforma en el nuevo mecanismo de integración social en el cual son producidos sujetos en sus prácticas cotidianas que si bien realizados en el éxtasis consumista permanecen atados al trabajo para responder al endeudamiento que les permite alcanzar sus niveles de consumo, constituyéndose el endeudamiento en el principal mecanismo disciplinario.” (p. 8).	“La psicología social tiene por objeto de estudio el desarrollo y transformación de una relación dialéctica, la que se da entre estructura social y configuración del mundo interno del sujeto, relación que es abordada a través de la noción de vínculo” (p. 209). Por tanto la comprensión de fenómenos históricos se vuelve relevante, y permite de manera mucho más práctica el análisis de las relaciones actuales y sus características.
Ley SEP En Escuelas Municipales Emergentes: ¿Cambios en la Identidad Docente?	“Se puede señalar que los principales impactos que los actores perciben en sus prácticas cotidianas se refieren a: pérdida de autonomía y Desprofesionalización; responsabilización del profesorado” (p. 223). “...la identidad profesional empieza a redefinirse a partir de los principios de la nueva gestión pública, lo que implicaría la entrada de un nuevo conjunto de valores y un nuevo comportamiento moral, más cercano a una ética empresarial que al tradicional <i>ethos</i> del profesor” (p. 225). “Los jóvenes están más	“Las organizaciones están entonces atravesadas por muchas instituciones que determinan “Verticalmente” aspectos de las interacciones sociales que allí se establecen. Este es el concepto de Atravesamiento” (p. 28) y es precisamente que esas instituciones que atraviesan verticalmente, han producido desprofesionalización, y es donde se denota la crisis entre los intereses privados y los interés públicos, donde se redefinen también procesos de identidad, comprendiendo nuevos principios éticos y morales, muy diferentes a las tradicionales. Para Sisto, y a diferencia de

	dispuestos a cumplir con las nuevas exigencias, como trabajar para estándares, usar nuevas metodologías pedagógicas y producir evidencias” (p. 225).	Schvarstein, hace hincapié en la diferencia que se presenta entre los trabajadores jóvenes y los adultos, ya que para él los jóvenes tienen mucha más apertura y disposición para las nuevas exigencias y metodologías laborales.
--	--	---

En la presente matriz o tabla 4, se pueden apreciar importantes aspectos como la política, la globalización, la flexibilización, entre otros, que se interrelacionan para el análisis del concepto de identidad laboral, descrito desde Sisto y observados desde la psicología social de las organizaciones. Por ello, la información recopilada en las matrices son la base para la construcción de la discusión de resultados, por medio del análisis relacional entre conceptos, con el fin de desarrollar los objetivos propuestos en este proceso investigativo

Discusión

Para la presente investigación fue de interés identificar y comprender los aportes de Sisto desde los aspectos relevantes, diferenciadores y similares para la psicología social de las organizaciones; precisamente se evidencia que este psicólogo nombra características importantes que implican, en primera medida la transformación en los modelos de gestión organizacional, y cómo esto impacta en cómo el sujeto se liga a lo social a través del trabajo; de hecho, estos nuevos modelos de gestión han llevado consigo nuevas formas de vinculación laboral. Los aspectos más notables de las publicaciones de Sisto, indican que en la actualidad se observa claramente un cambio entre el sujeto y el trabajo, caracterizada por aspectos como la flexibilidad, la falta de estabilidad y la individualización de la relación laboral.

Modificando con ello la relación del sujeto con la sociedad; por otro lado, en sus estudios, Sisto, encontró que situaciones como la precarización, la responsabilización frente a estándares, competencia técnica, autogestión, orientación a resultados y a incentivos económicos, se convierten en iconos de profesionalismo. Lo mencionado, implica para la psicología social de las organizaciones una postura y una comprensión mucho más detallista y crítica a la realidad social actual, y por ende de la identidad laboral como proceso ligado a la sociedad.

Según Sisto, el trabajo sigue ocupando un rol central en lo que refiere tanto a la construcción de identidades individuales y de la misma manera en la construcción del significado del vínculo social. Teniendo en cuenta lo expuesto, cada empleado es juzgado, según sus propias metas y resultados, desde la individualización.

Hay otros aspectos que resalta Sisto en sus investigaciones, y que son características de la era actual por la que atraviesa el sistema laboral, y es la centralidad del trabajo; a pesar de la inestabilidad laboral, el rechazo a los trabajos que ‘invaden espacios personales’, el debilitamiento del sentido colectivo, la experiencia del trabajo como empresa individual, Fardella, Carvajal, y Sisto (2016) proponen “la identidad como un fenómeno microsocioal, en tanto configuración dinámica, entre lo individual y lo social”. La identidad “individual”, tradicionalmente emplazada al interior del sujeto y circunscrita a las fronteras del cuerpo, es resituada para superar los deslindes acostumbrados. Se trata de comprender lo identitario como una articulación permanente, como históricas interacciones que ocurren precisamente en la frontera de lo individual y lo social. (p. 4). La identidad, emerge como una performance, una actividad fronteriza entre lo social y lo individual. Es propio de ésta, su heterogeneidad y su continua construcción, nunca acabada; por ello se despliega realizando concesiones y negociaciones continuamente. (p.7). Es de subrayar, que se denotan puntos de convergencia entre las contribuciones de Sisto y la psicología social de las organizaciones, de

hecho es importante mencionar que la psicología social de las organizaciones tiene como objetivo estudiar las organizaciones como dominios fenoménicos de interacción específicas (Schvarstein, 2001, p.24), es decir, el sujeto modifica su realidad, y por tanto, su identidad laboral, al interactuar en un sistema organizacional; ahora bien, divergen en que para Sisto el transitar de espacio y tiempo influyen de manera importante en el cómo se desarrollan estos procesos sociales.

Sin lugar a dudas el tiempo pasa demasiado rápido, y en esa dinámica se generan cambios constantes, de manera precipitada. Cambios que benefician a algunos y a otros por el contrario muy probablemente genera malestar. En ese sentido, la posmodernidad, la cual se caracteriza por el incremento de movimientos sociales presenta una ambivalencia, ya que si bien los movimientos sociales son mucho más numerosos y frecuentes, en el trasfondo todo indica hacia el individualismo, trabajos caracterizados por la competencia, pero una competencia del que más se acomode a las exigencias de la industria. Es así como se observa que la población juvenil, se encuentra mucho más dispuesta a cumplir con las nuevas exigencias que implican la nueva era. Para Pérez Sáinz, (2014) es este mismo tipo de demandas las que implican modificaciones en la política pública; esta política pública es prácticamente el resultado de procesos como la revolución de la información, la globalización, la interdependencias de economías, las diferencias geográficas y culturales además del capitalismo y el consumismo, por tanto se ha concebido que los salarios y la estabilidad laboral sean dependientes de los ajustes a los estándares y logros de resultados los cuales terminan siendo medidos por indicadores. Un segundo aspecto relevante de la posmodernidad es la transformación evidente de los contextos laborales, en donde la flexibilidad, la fluidez y también la precariedad toman fuerza evidenciando la falta de estabilidad y la seguridad social. Lo anterior, también es planteado por Pérez Sáinz, (2014) quien concluye que “la globalización ha inducido cuatro procesos: el declive relativo del

empleo público; la precarización de las relaciones salariales; la empleabilidad como la nueva utopía laboral del (neo) liberalismo; y la emergencia del desempleo estructural” (p. 20). Por tanto, al determinar los rasgos de la posmodernidad, van de la mano con los indicadores que conllevan hacia una comprensión de la identidad laboral.

De esta manera es incuestionable que la identidad laboral es contingente al contexto cultural e histórico inmediato, por tanto se evidencia diferencia en la percepción y las construcción que giran en torno al concepto de identidad laboral entre el antes (modernidad) y el ahora (posmodernidad). Por tanto, tal como lo describe Sisto (2005) en sus investigaciones la identidad laboral en la modernidad se caracterizaba por estar orientada a la ética del servicio social, existía por sobre todo el compromiso con el otro y el trabajo era compartido; muy por el contrario con el posicionamiento del posmodernismo en el que el contexto social contemporáneo se caracteriza por movimientos como la revolución tecnológica que viene generado procesos de producción social mucho más veloces. Otro aspecto que nombra Sisto, es como la interdependencia de economías a nivel mundial ha generado Estados mucho más globalizados y evidenciando por tantos cambios en el papel que cumple el Estado, a partir de ello las nuevas políticas públicas con relación al trabajo generan no solo cambios desde lo ya establecido, sino que transforman nuevos pensamientos con relación a la identidad con la empresa, y por ende con un trasfondo hacia otros sistemas sociales del trabajador.

De modo tal que, en la identidad laboral actual predominen mecanismos de individualismo, rechazo a las relaciones sociales estables y necesidad de consumo, lo cual implica el endeudamiento de la persona y en el trasfondo tome el poder de mecanismo disciplinario; en donde el sujeto tenga la necesidad de forjar su propio itinerario profesional y los grados de libertad generen nuevas formas de acción.

Como se mencionó previamente el papel del Estado es un eje fundamental para comprender las nuevas construcciones hacia la identidad laboral. En la actualidad, la política

ha implementado modelos de desempeño como estrategia para generar competitividad laboral, de esta manera los nuevos regímenes de desempeño implican ciertos estándares y resultados basados en competencias individuales y de emprendimiento que a su vez influyen de manera determinante en las subjetividades que se forman. Y entre muchas otras cualidades, como el posicionamiento profesional entre pares asumiendo diversos roles que el contexto le permita, la vinculación flexible por medio de contratos temporales, prestación de servicios y por ende la externalización de funciones además del incremento de espacios laborales de corte virtual.

Un ejemplo claro de lo mencionado es la presencia creciente de los outsourcing, tal como lo describen Minondo y Rubert (2001), en el que se comprenden como “el proceso de externalización de los suministros” (p. 11), podría decirse entonces que son unos “terceros” entre la relación generada por empleado y empleador, quienes entran a jugar un rol importante y es la vinculación laboral directamente con ellos y no con la empresa. Lo que ha resultado bastante favorecedor para las empresas, pero que en el trasfondo ha generado “crisis social y simbólica” tal como lo expresa Sisto; desarrollando heterogeneidad de las experiencias laborales, y formándose lo que este psicólogo llama “trabajador portafolio”, el cual se caracteriza por brindar lo que usted necesite, esto con el fin de mostrar que el sujeto tiene la capacidad de permanecer autónomo en el desarrollo de la propia carrera, tiene también la capacidad de interesar sucesivamente a diferentes empleadores y forjando su propio itinerario profesional, o lo que también se conoce como empleabilidad. De esta manera y relacionado a Schaverstein (2001) comprendiendo que las “Organizaciones e Instituciones, se definen las instituciones como aquellos cuerpos normativos jurídico-culturales compuestos de ideas, valores, creencias, leyes que determinan las formas de intercambio social” (p. 26). Generando entonces un tipo de identidad camaleónica, en constante cambio, construcción y redefinición, ya que el sujeto al emplearse en diversas empresas, constantemente, por tanto, genera

relaciones temporales no solo en el campo laboral, sino en todas las esferas en las que se encuentre.

Este nuevo movimiento de empleabilidad, como lo indica Sisto (2008, 2011), hace responsable al individuo del que tenga o no trabajo, por tanto, el desempleo, se percibe ahora como un problema de empleabilidad y tasas de actividad, más que por responsabilidad propia de las empresas. El impacto que esto ha generado en los empleados da como resultado según Sisto (2008), en narraciones en torno a la pérdida de autonomía, la desprofesionalización y responsabilizarían al trabajador. Esta comprensión teniendo en cuenta lo propuesto por Schvarstein (1991) en el que “Las organizaciones están entonces atravesadas por muchas instituciones que determinan “Verticalmente” aspectos de las interacciones sociales que allí se establecen. Este es el concepto de Atravesamiento” (p. 28), de esta manera si bien este tipo de relación directa con las organizaciones a las que pertenece el sujeto, se encuentran atravesadas y relacionadas a las que nombra como instituciones, tales como el Estado, normas sociales, entre otras. Teniendo en cuenta esto, la cuestión se pone mucho más compleja cuando dentro de esta dinámica, existe influencia de otras culturas que entran a interrelacionarse, afectando directa o indirectamente al sujeto y la forma de construir identidad, la manera de relacionarse.

Por lo anterior, uno de los aportes más notorios para Sisto (2009, 2011) son las nuevas políticas y sistemas de evaluación e incentivos, las cuales le generan rechazo. Y con ello, más que afirmaciones sus aportes son críticas que giran en torno a las condiciones y nuevas concepciones en torno a la identidad laboral.

Por otro lado, y para finalizar, la identidad laboral es entendida entonces como una red de significados compartidos, que se construyen a partir de la retroalimentación, el diálogo colaborativo y la autorreflexión. Todo esto gracias al lenguaje que se comprende entonces como la herramienta para la construcción de realidades y por ende, de interacción social. Es allí donde implica que la reconstrucción de identidad este atravesada por dos ejes importantes,

uno, la construcción biográfica y otro, la negociación social. En resumen, el contexto organizacional social, es visto como mecanismo de vinculación social en donde es articulada la acción de los sujetos, y esta articulación sirve entonces como base y sustento de producción social, tanto para Sisto (2008) como para Schvarstein (1991).

Se identifican aspectos diferenciadores, partiendo de lo propuesto por Vicente Sisto (2009), y Schvarstein (1991) la organización en una institución normativa, jurídica, cultural y social, que va generando un impacto en las personas, tanto, que logra que estos adquieran valores, creencias y principios, que hacen que se dé el sentido de pertenencia a la organización; para Sisto (2011), los cambios que han traído consigo la posmodernidad implican auto conceptos mucho más individualistas, las organizaciones se valen de terceros para las contrataciones, y los trabajos son cada vez más heterogéneos, tanto que se logran identificar diversos tipos de identidades. Los ambientes virtuales toman cada vez más fuerza y el papel de “trabajador portafolio” se vuelve viral, en el sentido en que la empleabilidad exige el mostrar lo que la empresa quiere, perdiéndose una definición más compacta del quehacer profesional.

Se logran interpretar aspectos de similitud entre Vicente Sisto (2012) sobre la identidad laboral a la psicología social de las organizaciones de Schvarstein (1991). Para este último, los aspectos de identidad son el resultado de los vínculos y modos de dominio de las relaciones de sus integrantes, modo similar en las descripciones generadas por Sisto (2011); sin lugar a dudas, para ambos autores las personas que trabajan durante un tiempo largo en una organización, entran a ser parte del proceso de funcionamiento y mantenimiento productivo y económico de la organización, en la que adquieren beneficios por su esfuerzo y dedicación.

Otra similitud, es que el empleador debe establecer una relación entre el bienestar y el trabajo para el empleado. Situación que termina por complementar Sisto (2011) admitiendo

que con los cambios en las políticas laborales, esto no se ve reflejado, y las condiciones de precariedad van en aumento.

Por otro lado, se infiere en que la identidad de una persona está ligada a la capacidad de adaptación de la persona y en qué medida está afrontando los cambios. Si bien, tanto Sisto (2009) como Schvarstein (1991) comparten dicho postulado; para Sisto, la población juvenil ha mostrado mayor capacidad de adaptación a los nuevos cambios generados en las empresas por el posmodernismo.

Por otro lado, la organización le permite al ser humano adquirir y construir procesos de autonomía, responsabilidad, sentido de pertenencia entre otros. Los cuales se han visto afectados, según Sisto (2012), por las nuevas políticas de competitividad individual y resultados.

Para concluir, y tal como lo plantean Velosa y Areiza (2012) “cada individuo constituye una pieza irremplazable en la organización es valioso por sí mismo y fundamental para el funcionamiento de cada organización”. (p.67).

Conclusiones

A partir de las comprensiones desarrolladas desde la producción bibliográfica de Vicente Sisto (2009) relacionada al concepto de identidad laboral y por supuesto aplicada a contextos organizacionales, se logran establecer algunos aportes para la psicología social de las organizaciones desarrollada por Schvarstein (1991), la cual ha facilitado la comprensión de aquello que acontece al interior de las organizaciones y el desarrollo del empleado en dicho contexto.

Por ello, los resultados expuestos permiten identificar con especial atención características de contextos organizacionales percibidos por la sofisticación de las pautas de organización, de movilización subjetiva y de gestión del empleo propias del trabajo flexible.

Fundamentalmente y profundizando en las lógicas de construcción identitaria en el trabajo asentada en una movilidad permanente, que relacionado en el texto de Schvarstein (1991) se observa que la identidad laboral se adquiere, construye, define y redefine constantemente cuando se es parte de una organización, pero que por su parte también es el resultado de los vínculos y modos de dominio de las relaciones de sus integrantes; atravesada por instituciones que se caracterizan por ser de carácter normativa, jurídica, cultural y social, que va generando un impacto en las personas, tanto que logra que estos adquieran valores, creencias y principios. De esta manera se infiere que la organización se denomina también como institución. Por otro lado, se observa que las propias trayectorias, en la que los sujetos muestran una progresiva aceptación de la movilidad, en especial la población juvenil. Evidentemente se plantea una profunda transformación de los ejes de construcción identitaria que desarrollan los profesionales en el trabajo en la actualidad, caracterizados por la individualización de su experiencia laboral, la aceptación de permanente movilidad y de las estrategias y disposiciones que esta exige, así también, como por la focalización en los referentes de medición y comparación establecidos por la empresa. Sin lugar a dudas esta transformación, dinámica y continuos cambios no están exentos de tensiones. Se infiere también que los profesionales actualmente enfatizan en la individualidad y la responsabilización, por ello la construcción identitaria a partir de la movilidad, pero ambivalentemente se acompañan actitudes de distancia en la implicación con la empresa y en la relación con los demás. Se ha evidenciado que los profesionales en su búsqueda de proyección laboral, se orienta a la realización personal y que fundamentalmente desean obtener roles mejor pagados y de mayor estatus dentro de un mercado de trabajo representado como estructurado y jerarquizado, en que entra en juego relaciones, adopción y adquisición constante de roles como lo plantea Schvarstein (1991). Lo anterior, unido a que las personas que hacen parte de una organización durante un tiempo considerable adquieren de manera estable una identidad, caracterizada por la pertenencia hacia dicha organización.

El desafío permanente de empleabilidad es que exige identificar la estructura, lanzarse a correr riesgos y porque no decirlo vivir un desgaste en todo lo relacionado a la movilización que exige esta tarea. Ahora bien, por otro lado también se generan la expectativa de escapar de situaciones de precariedad hacia condiciones básicas de estabilidad y seguridad del empleo.

Por otro lado, Desde la psicología en Colombia, investigadores como Bedoya, Duarte y Carvajal (2005), exponen como la identidad laboral en el contexto organizacional ha sido afectado con la creación de empresas temporales y cooperativas, que día a día han aumentado de manera significativa. Estas empresas se caracterizan porque agrupan un gran número de trabajadores, en su mayoría operarios y operarias, que laboran en diferentes sectores de la economía. Lo anterior fue desarrollado por las políticas gubernamentales que han apoyado estas iniciativas con el propósito de disminuir el alto índice de desempleo que aqueja a las diferentes ciudades. Pero esta medida está siendo replanteada debido a las precarias condiciones laborales y bajos salarios con los que estas empresas operan; en la actualidad, el Senado de la República está estudiando este tipo de organizaciones, con la idea de reglamentarlas de manera que el Estado pueda ejercer un mayor control. Pero esto obedece y es evidente, a un cambio en el mundo laboral que se relaciona con la forma actual de vinculación de los trabajadores. (p. 298). Por lo anterior, al igual que en Chile con lo expuesto por Sisto, las políticas gubernamentales tienen un papel fundamental con las decisiones que toman en torno al ámbito laboral de cada región, y donde se evidencia un estado de precariedad en las condiciones laborales.

Por su parte Rentería & MalvezziII (2008), sugiere sobre las políticas de empleabilidad que continúan siendo un problema de oportunidades de trabajo o empleo ofrecidas. Además de las políticas, las nuevas realidades del mundo del trabajo, exigidas desde el mundo de los negocios, permiten observar que el trabajo pasa a ser importante como “mercancía-marca” en la medida en que cumpla con, o satisfaga las expectativas de quien

contrata. Pero antes de contratar debe alcanzarse “visibilidad”, “credibilidad”, etc. elementos y valores que son reconocidos y atribuidos por los otros a lo que se es ofrecido (p. 330). Para Rentería & MalvezziII, la empleabilidad -se enmarca en los discursos hegemónicos asociados a complejidad de errores o aciertos gerenciales, globalización, desregularización y rápidos avances o cambios de tecnología. Aspectos que comparte con lo expuesto por Sisto, indicando al indicar las características de un trabajo posmoderno.

Para Pulido Martínez (2004), La globalización, flexibilización o movilidad del trabajo son tenidas en cuenta como contextos en los cuales se llevan a cabo las actividades laborales, pero no se incluyen dentro de los análisis que la subdisciplina de la psicología industrial/organizacional propone. Lo que indica la necesidad de estudio, análisis e interés desde la psicología, favoreciendo la comprensión de procesos y movimientos sociales que afectan directa o indirectamente el comportamiento en las empresas. Pulido Martínez (2004), además indica sobre las identidades que no son fijas sino que corresponden a posiciones temporal y espacialmente localizadas desde donde se negocia la cotidianidad del trabajo. (p.218). es decir que todo el tiempo se están reconstruyendo, son cambiantes.

En cuanto a la Psicología social de las organizaciones desarrollada por Schvarstein (1992) se interesa por entender las diversas organizaciones contemporáneas y las personas que trabajan en ella. Parte de elementos provenientes de la Escuela de Psicología Social de Pichón-Riviére, la Teoría de sistemas, el Psicoanálisis y la Semiótica. propone un orden social inclusivo compuesto por diferentes niveles tales como instituciones, organizaciones, grupos, y sujetos, donde cada una de estas instancias es determinante y está determinada por las demás. Lo que implica que las instituciones determinan a los sujetos pero también los sujetos, los grupos y las organizaciones, determinan las instituciones. Fuerzas horizontales y transversales se mueven entre y al interior de los niveles promoviendo el cambio social. En la tensión que se produce entre sujetos, grupos, organizaciones e instituciones, las posibilidades

de cambio social están abiertas. (Pulido Martínez, 2004), y con las dinámicas la construcción de identidad laboral, desde esta perspectiva se contempla cambiante y diversa.

Aportes, Limitaciones y Sugerencias

La presente investigación generó una serie de aportes al concepto de identidad laboral a la psicología social de las organizaciones desarrollada por Leonardo Schvarstein (1991), entre ellos, el comprender el concepto de identidad laboral desde el contexto histórico y cultural inmediato.

Como investigadora el aporte que la investigación me deja es profundizar en la comprensión de los otros subsistemas en los que participa ya sea directa o indirectamente el ser humano, que como ser complejo y cambiante necesita de constante comprensión, estudio, análisis. El tiempo trae consigo cambios a una velocidad increíble y el estar en esta dinámica de comprensión y co-construcción necesita de disciplina y disposición. Por ello el interés constante de informarse.

En cuanto a las limitaciones encontradas en esta investigación es que Sisto (2012) tiene un gran número de publicaciones, en las cuales la gran mayoría por lo menos nombran la situación de los docentes en Chile relacionado al contexto laboral, por lo que fue bastante extensa la revisión de los textos para la elección de los trece. Por otro lado, la comprensión también del fenómeno de la posmodernidad, las revisiones literarias que se hicieron al respecto, fueron largas en cuanto a tiempo pero productivas. En cuanto al concepto de identidad laboral, es muy estudiado y con amplia información, por lo que implica una revisión juiciosa en la selección de la información. Muchos de los autores con posturas muy similares a las de Sisto (2008, 2009, 2011, 2012) provienen de Chile, de hecho, como se mencionó anteriormente Sisto es un psicólogo chileno, por lo que los aportes son muy convenientes pero

sí limitados al contexto y realidad Chilena, sería interesante hacer revisiones similares a autores como L.M. Carvajal, Jhonny Orejuela, Érico Renteria, Hernán Camilo Pulido-Martínez, Verónica Andrade Jaramillo, entre otros, en los que contextos como el Colombiano y otros países latinoamericanos, que si bien se tuvieron en cuenta en la presente investigación tiene muchas herramientas importantes para revisar a profundidad, y realmente valdría la pena.

Se sugiere seguir con la línea de identidad laboral, son muchos los cambios que se han presentado en los contextos y por tanto en su definición o comprensión, nuevos movimientos y dinámicas que implicarán futuros cambios, así como se observan en la actualidad. A partir de esta idea, se sugieren investigaciones sobre identidad laboral donde se comprenda, por ejemplo la construcción de identidad laboral entre hombres y mujeres, desde una perspectiva de identidades de género por ejemplo, teniendo en cuenta el empoderamiento de la mujer en el posmodernismo, el rol que ha venido ejerciendo en los últimos años; y además, los evidentes cambios en la estructura y dinámicas familiares, las cuales indudablemente influyen en los procesos de identidad; otra pregunta interesante sería profundizar acerca de los mecanismos creados y utilizados por los “profesionales portafolio” para lograr ser contratado por una empresa, entre ellos porque no, identificar la construcción de identidad laboral, como lo hace Sisto, pero desde las políticas públicas Colombianas. Me parecería interesante conocer cual o cuáles son los nuevos papeles del psicólogo en el mundo del trabajo teniendo en cuenta todos estos movimientos sociales que influyen en la industria. Por ejemplo, desde la Psicología Organizacional clásica y las prácticas de Recursos Humanos, revisar transformaciones y sus posibles cuestiones relacionadas a la empleabilidad, el desarrollo de competencias, el aprendizaje, ya que si bien han sido estudiados únicamente desde una psicología académica ligada al empleo y a organizaciones estables, y partiendo de los cambios sociales que se han evidenciado, ¿como se ven estos procesos en la actualidad? . Con lo

evidenciado durante el presente proceso investigativo, también surgen otras posibles preguntas de investigación, tales como ¿qué diferencias existen en el concepto y comprensión de la identidad laboral en la modernidad y la posmodernidad?, sería interesante conocer y comprender ¿Cuáles son los significados que giran en torno a la identidad laboral y la vinculación laboral flexible?, ¿Cuáles son las experiencias narradas por hombres y mujeres con relación a las condiciones laborales en la actualidad?, un aspecto que fue de gran interés es el de revisar es que teniendo en cuenta que Sisto hace sus revisiones en el ámbito laboral de los docentes en Chile, ¿qué diferencias se podrían evidenciar entre los docentes de Colombia y los chilenos?, o mejor aún, sería provechoso identificar aspectos desde la construcción de identidad laboral como docente de la universidad Santo Tomás. Ahora bien, cual es el papel o los roles y nuevos desafíos que tiene el psicólogo en el mundo del trabajo, sería interesante revisar como se ve afectado el profesional de la psicología con estos cambios que sin lugar a duda debe abrirse a nuevos desafíos.

Referencias

- Aguirre, C. (2000). Modernización agraria y construcción de identidades. *Identidad social, identidad laboral y proyectos de vida de temporera/os frutícolas en Chile*. Recuperado en <http://books.google.es/books?id=S0PIrI3OZNcC&lpg=PR3&ots=uBi1ymEbnI&dq=identidad%20laboral&lr&hl=es&pg=PA45#v=onepage&q&f=true> p. 44
- Alonso, A. (2010). Implicación de los directivos en la generación y mantenimiento de la confianza en los equipos. *Capital Humano* 243, p. 30-31. Recuperado en http://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Apariciones%20PM%20Papel/2010/mayo/1005_CapitalHumano_AA.pdf
- Bedoya Rojas, D. I., Duarte Hidalgo, L. M., & Carvajal Marín, L. M. (2005). Identidad del conductor en el contexto de las organizaciones de trabajo solidario. *Universitas Psychologica*, 4(3).
- Benito, L. E. (1999). Crisis de la sociedad del trabajo y ciudadanía: una reflexión entre lo global y lo local. *Política y sociedad*, 31, 7-36. Recuperado https://scholar.google.es/scholar?q=Alonso%2C+L.+E.+%281999%29.+Crisis+de+la+sociedad+del+trabajo+y+ciudadan%C3%ADa%3A+una+reflexi%C3%B3n+entre+lo+global+y+lo+local.+Pol%C3%ADtica+y+sociedad%2C+31%2C+7&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5
- Alvesson, M., Lee Ashcraft, K., & Thomas, R. (2008). *Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies*. *Organization*, 15(1), p. 5-28. Recuperado en https://scholar.google.es/scholar?q=Alvesson%2C+M.%2C+Lee+Ashcraft%2C+K.%2C+%26+Thomas%2C+R.+%282008%29.+Identity+matters%3A+Reflections+on+the+construction+of+identity+scholarship+in+organization+studies&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5
- Andrade, V. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso. *athenea digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 14(2), p.

117-145 Disponible en: <<http://atheneadigital.net/article/view/v14-n2-andrade/1143>>.

doi:<http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1143>.

Arévalo, N. y Polgato, P. (2004). *Las interacciones de un equipo de trabajo como aporte al modelo de competencias tradicional: estudio de caso*. (Tesis de pregrado). Viña del Mar: Pontificia Universidad Católica del Valparaíso. Chile. Recuperado en https://scholar.google.es/scholar?q=Las+interacciones+de+un+equipo+de+trabajo+como+aporte+al+modelo+de+competencias+tradicional%3A+estudio+de+caso&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Arias, S. (2015). *La construcción del yo laboral en los escenarios culturales*. (Tesis doctoral) Universidad de Sevilla. España. Recuperado en https://scholar.google.es/scholar?q=Arias%2C+S.+%282015%29.+La+construcci%C3%B3n+del+yo+laboral+en+los+escenarios+culturales&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Aritzeta, A., & Ayestarán, S. (2002). Utilidad de los equipos de trabajo para incrementar la participación, autogestión, interdependencia, satisfacción e integración de conductas cooperativas y competitivas. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, 40, 195-212. Disponible en https://scholar.google.es/scholar?q=Aritzeta%2C+A.+%26+Ayestar%C3%A1n%2C+A.+%282002%29.Utilidad+de+los+equipos+de+trabajo+para+incrementar+la+participaci%C3%B3n%2C+autogesti%C3%B3n%2C+interdependencia%2C+satisfacci%C3%B3n+e+integraci%C3%B3n+de+conductas+cooperativas+y+competitivas.+Revista+de+econom%C3%ADa+p%C3%BAblica%2C+social+y+cooperativa&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Assaél, J., Contreras, P., Corbalán, F., Palma, E.; Campos, J., Sisto, V. & Redondo, J. (2012). Ley SEP en escuelas municipales emergentes ¿cambios en la identidad docente? *Revista de pedagogía crítica Paulo Freire*, 11, 219-228. Disponible en <https://scholar.google.es/scholar?q=Assa%C3%A1l%2C+J.%2C+Contreras%2C+P.%2C+Corbal%C3%A1n%2C+F.%2C+Palma%2C+E.%3B+Campos%2C+J.%2C+Sisto%2C+V.+%26+>

Redondo%2C+J.+%282012%29.+Ley+SEP+en+escuelas+municipales+emergentes+%C2%BFcambios+en+la+identidad+docente%3F+Revista+de+pedagog%C3%ADa+cr%C3%ADtica+Paulo+Freire%2C+11%2C+219-228.+&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Banister, P., Burman, E., Parker, I., Taylor, M., & Tindall, C., (2004) *Métodos Cualitativos en Psicología. Una guía para la investigación*. Universidad de Guadalajara. Centro universitario de ciencias de la salud. Primera edición. México.

Bardin, L. (2002). *Análisis de Contenido*. Akal ediciones. Madrid.

Beal, X. (2011). ¿Cómo hacer investigación cualitativa? México. Recuperado en <https://es.scribd.com/doc/48098212/Como-hacer-investigacion>

Bedoya, D., Duarte, L., & Carvajal, L. (2005). Identidad del conductor en el contexto de las organizaciones de trabajo solidario. *Universitas Psychologica*, 4(3).

Beltrán, J., Vázquez, F. Y Irigoyen, J. (1997). *Métodos cuantitativos y cualitativos: ¿alternativa metodológica?* Revista Psicología y Salud. Universidad complutense. Madrid.

Benavides, M. & Restrepo, C. (2006). Métodos en investigación cualitativa: Triangulación. Revista Colombiana de Psiquiatría 34 (1), 46-59. Disponible en http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008

Bernstein, B., (1970). clases sociales, lenguaje y socialización. Recuperado en http://www.infoamerica.org/documentos_pdf/bernstein05.pdf Tomado de Clas, Codes and Control, Vol. I Theoretical Studies Towards a Sociology of Language. London: R.K.P. y traducido con permiso del autor por Mario Díaz.

Bock, M. (2008). Generar Confianza Vale la pena el Esfuerzo: Una investigación de Great Place to Work. Recuperado de <http://www.aiu.edu/online/etempl/fin/pdf/generar%20confianza%20vale%20la%20pena%20el%20esfuerzo.pdf>

- Broomfield, D. & González, A. (2007). *Diagnóstico comportamiento organizacional el caso de la autoridad reguladora de los servicios públicos*. (Tesis de pregrado). Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica.
- Brown, J. & Dugid, P., (2008). Aprendizaje organizacional y comunidades de práctica: Hacia una unificada vista de trabajo, aprendizaje e innovación. *Organization Science* 40-57. Recuperado de http://people.ischool.berkeley.edu/~duguid/SLOFI/Organizational_Learning.htm
- Cabero, J. y Loscertales, F. (2002). *Elaboración de un sistema categorial de análisis de contenido para analizar la imagen del profesor y la enseñanza en la prensa. La investigación en medios de comunicación*, p. 1-25. Disponible en https://scholar.google.es/scholar?q=Cabero%2C+J.+y+Loscertales%2C+F.+%282002%29.+Elaboraci%C3%B3n+de+un+sistema+categorial+de+an%C3%A1lisis+de+contenido+para+analizar+la+imagen+del+profesor+y+la+ense%C3%B1anza+en+la+prensa.+La+investigaci%C3%B3n+en+medios+de+comunicaci%C3%B3n%2C+p.+1-25.&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5
- Calvo, G. & Castro, Y. (1995). *La Familia Colombiana, Estado Del Arte*. Bogotá: Pirámide.
- Cardona N. & Calderón, G. (2010). Confianza en las interacciones del trabajo investigativo. Un estudio en grupos de investigación en una universidad pública colombiana. *Cuadernos de administración* 23 (40), 69-93. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20514982003>.
- Cascante, L. (2013). Metodología de la investigación educativa: posibilidades de integración. *Revista comunicación*, 12(1), p. 182-194.
- Código Ético del Psicólogo (2000). *Revista latinoamericana de psicología* 32 (1), p. 209 – 225. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/805/80532121.pdf>
- Coutinho, C. P. (2006). Aspectos metodológicos da investigação em tecnologia educativa em Portugal (1985-2000).

- Cruz L., Carreón, J., y Hernández, J. (2014) *Contraste de un modelo del sentido de pertenencia, categorización social, representaciones sociales e identidad laboral en migrantes*. Revista Colombiana de Ciencias Sociales. Vol.5 (2), p. 308-329
- Cuadra, A. & Veloso, B. (2009). *Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional*. Revista Ingeniare 18 (1), 15-25.
- del Mar, E. D. C. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso PO Box 1020. Valparaíso, Chile.
- Delgado, J. & Gutierrez, J. (2012). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Síntesis: Madrid.
- Denzin, N. y Lincoln, Y. (2003) *Introduction. The discipline and practice of qualitative research*. Disponible en [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0,5&q=Denzin,+NK.+%26+Lincoln,+Y.+\(2003\)+Introduction.+The+discipline+and+practice+of+qualitative+research](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0,5&q=Denzin,+NK.+%26+Lincoln,+Y.+(2003)+Introduction.+The+discipline+and+practice+of+qualitative+research).
- Departamento Jóvenes de Argentina (2008). La Postmodernidad. Disponible en <http://lapostmodernidad.blogspot.com.co/>
- Derechos de autor (2017). Derechos de autor. Recuperado en <http://www.derechodeautor.gov.co/web/guest/decision-andina>
- Díaz, D. & Salas, E. (2008). Temas emergentes y conclusiones en la investigación acerca de los equipos y el trabajo. Revista Persona. (11) ,11-32. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147117608001>
- Díaz, L. E. (2005). Relaciones laborales especiales: las empresas de trabajo temporal y las cooperativas. ¿Qué pueden hacer los sindicatos? *Revista de Ciencias Sociales*, 11(1), 131-148. Recuperado en http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005000100009&lng=es&tlng=es.
- Diez, E., & Cejas, M. (2007). *Liderazgo transformación en equipos de trabajo: desarrollando tareas complejas*: Revista Face 18 (1), 109-117. Disponible en <https://scholar.google.es/scholar?q=Diez%2C+E.%2C+%26+Cejas%2C+M.+%282007%29.+>

Liderazgo+transformacion+en+equipos+de+trabajo%3A+desarrollando+tareas+complejas%3A+Revista+Face+18+%281%29%2C+109-117&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Dubar, C., (2001). *El trabajo y las identidades profesionales y personales*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo.7 (13). Buenos Aires. Disponible en https://scholar.google.es/scholar?q=Dubar%2C+C.%2C+%282001%29.+El+trabajo+y+las+identidades+profesionales+y+personales.+Revista+Latinoamericana+de+Estudios+del+Trabajo.7+%2813%29.+Buenos+Aires+&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

Dubar, C., (2003). *La crise des identités*. Presses Universitaires de France. Paris. Disponible en <http://www.cairn.info/la-crise-des-identites--9782130583653-page-95.htm>

Estupiñan, J., & Gonzalez, O. (2008). *Guion para la elaboración de estado de arte sobre fenómenos de investigación – intervención*. Universidad Santo Tomas 1 (4). Bogota.

Fardella, C. & Sisto, V. (2015). Nuevas regulaciones del trabajo docente en Chile. Discurso, subjetividad y resistencia. *Psicología & sociedades*, 27(1), 68-79. Disponible en <https://dx.doi.org/10.1590/1807-03102015v27n1p068>

Fardella, C., Carvajal, F., y Sisto, V. (2016). Las y los académicos de la universidad del management: identidades y autodefinición. 3° Simposio Internacional Trabajo, Actividad y Subjetividad 1° Coloquio de psicología y sociología clínica Mesa: Trabajo y Subjetividad en docentes-investigador. (pp. 1-8). Córdoba, Argentina: Universidad nacional de Córdoba.
esfile:///D:/Carolina/Downloads/Las_y_los_academicos_de_la_Universidad_d.pdf

Ferrari, L., y Filippi, G. (2010) identificación y realización en el trabajo contemporáneo. Transformaciones del autoconcepto laboral y del involucramiento con el trabajo concreto. Facultad de psicología - uba / secretaría de investigaciones / anuario de investigaciones / volumen xvi recuperado en <http://www.scielo.org.ar/pdf/anuinv/v16/v16a12.pdf>

Follari, Roberto A., (2006). Revisando el concepto de Posmodernidad. *Quórum Académico*, 37-50.

- García Lirios, C., Carreón Guillén, J. y Hernández Valdés, J., (2014). *Contraste de un modelo del sentido de pertenencia, categorización social, representaciones sociales e identidad laboral en migrantes*. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 5(2), p. 308-329.
- Giddens, A. (2002). Modernidade e identidade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- Gil, F., Rico, R. & Manzares, M. (2008). *Eficacia de equipos de trabajo*. Papeles del psicólogo 29, p. 25-31.
- Gioia, D. A., Schultz, M., & Corley, K. G. (2000). Organizational identity, image, and adaptive instability. *Academy of management Review*, 25(1), p. 63-81. Disponible en https://www.researchgate.net/profile/Kevin_Corley/publication/271776337_Organizational_Identity_Image_and_Adaptive_Instability/links/566b1a1c08ae1a797e39c162.pdf
- Glinz, P., (2005). *Un acercamiento al trabajo colaborativo*. Revista iberoamericana de educación. 3 (1), p. 1-13.
- Gómez, A. & Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. Revista ACIMED. 11 (6), p. 13-28. Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011
- Gómez, G. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. España: Aljibe.
- Gonzales, V.& Peiro, J. (1999). Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo. Revista de Psicología General y Aplicaciones. 52 (2), p. 269-285. Disponible en <file:///C:/Users/PC/Downloads/DialnetClimaEnLasOrganizacionesLaboralesYEnLosEquiposDeTr-2498348.pdf>
- González, A. (2003) *Los paradigmas de investigación en las ciencias sociales*. ISLAS, 45(138). P. 125-135
- Graffigna, M., (2004). *Identidad laboral e identidad social: La construcción simbólica del espacio social*. Revista de Estudios Sobre Cambio Social. IV (14) . Buenos Aires.
- Guinaliu, M. & Jordan, P. (2013). Determinantes del riesgo percibido y de la confianza inicial en el líder de un equipo de trabajo. Incidencia del entorno de trabajo y los rasgos de líder. Revista

contabilidad y negocios 16. (8), p. 61-78. Disponible en

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/viewFile/8452/8788>

Guissarri, A. (2004). *Mancur Olson. Sus principales contribuciones*. Disponible en

<http://www.ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/266.pdf>

Hall, R. (1983). *organizaciones: estructura y proceso*. Editorial dossat, Madrid, España.

Hall, S. (2003). *¿Quién necesita 'identidad'? Cuestiones de identidad cultural*. p. 13- 39. Buenos

Aires, Argentina: Amorrortu

Hodgson, G. ¿Qué son las instituciones? Revista C.S. (I), p. 17-53. Disponible en:

https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista_cs/article/view/1128/1491. Fecha de

acceso: 28 nov. 2016 doi:<http://dx.doi.org/10.18046/recs.i8.1128>.

Hodgson, Geoffrey Martin.(2011) ¿Qué son las instituciones?. Revista CS, [S.l.], p. 17-53, jul. 2011.

ISSN 2011-0324. Disponible en:

https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista_cs/article/view/1128/2921

Hollway, W., (1991). *Work psychology and organizational behaviour: Managing the individual at*

work. London, Reino Unido: Sage

Ibáñez, T. (2003). Socio construccionismo. Recuperado de [http://www.psicologo-](http://www.psicologo-barcelona.cat/articulos/introduccion-psicologia-social/el-)

[barcelona.cat/articulos/introduccion-psicologia-social/el-](http://www.psicologo-barcelona.cat/articulos/introduccion-psicologia-social/el-)

Ingenhoff, D. & Sommer, K., (2010). *Trust in Companies and in CEOs: A Comparative Study of the*

MainInfluences. Journal of Business Ethics. 21 (3), P. 339-355. Disponible en

[http://doc.rero.ch/record/278648/files/2010_Ingenhoff_Sommer_Trust_in_Companies_CEOs.](http://doc.rero.ch/record/278648/files/2010_Ingenhoff_Sommer_Trust_in_Companies_CEOs.pdf)

pdf

Iñiguez, L. (2003). Movimientos sociales: conflicto, acción colectiva y cambio social.

Jiménez, A. & Moyano, E., (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios

para mejorar la calidad de vida. universum (talca), 23(1), p. 116-133. Disponible en

<https://dx.doi.org/10.4067/s0718-23762008000100007>

- Jones, A & Jones, D. (2011). *Improving teamwork, trust and safety: An ethnographic study of an interprofessional initiative*. Journal of Interprofessional Care. 25(3), P. 175-181.
doi:10.3109/13561820.2010.520248.
- Juares, S. (2012). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Revista Rev Med Inst Mex Seguro Soc. 50 (3) , P. 307-314. Disponible en file:///C:/Users/PC/Downloads/RM2012-3-14.pdf.
- Kuhn, T. S. (1970). BOOK AND FILM REVIEWS: Revolutionary View of the History of Science: The Structure of Scientific Revolutions. The Physics Teacher, 8(2), 96-98.
- Kuhn, T. S. (1970). The Structure of Scientific Revolutions (Unabridged).
- Labrador, J. (2001) Identidad e inmigración: un estudio cualitativo con inmigrantes peruanos en Madrid. España. Recuperado en <http://books.google.com.co/books?id=caNZyhAQx-kC&pg=PA60&dq=identidad:+de+los+personal+a+lo+social&hl=es419&sa=X&ei=bUiEU8GJOs7JsQSH24D4DQ&ved=0CD4Q6AEwAw#v=onepage&q=identidad%3A%20de%20los%20personal%20a%20lo%20social&f=false>
- Laport, N., Becker, A., Sarratea, A., y Ocampo, G. (2010) *Vinculación laboral flexible: Construcción de identidad laboral en psicólogos adultos jóvenes*. Psicoperspectivas Vol.9 (1), pp.138-157
- Lozada, J. (2013). Sociogénesis de las nuevas enfermedades tecnológicas y los dispositivos de auto-cuantificación. *Quaderns de psicologia*, 15(1), 0081-93. Disponible en https://ddd.uab.cat/pub/quapsi/quapsi_a2013v15n1/quapsi_a2013v15n1p81.pdf
- Mababu, R. (2010). *Attitudes of Entrepreneurs and Managers to Corporate Social Responsibility*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 32 (26), p. 101-114.
- Mantilla, M.& García, D. (2010). Trabajo en equipos autodirigidos: competencias personales y conductas necesarias para su éxito. Revista Venezolana de Gerencia 15 (49), p. 51-71.
Disponible en http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S131599842010000100004&script=sci_arttextdehttp://revistas.lasalle.edu.co/index.php/sv/article/view/1666/1542

- Martínez, I., (2003) Condiciones de trabajo e identidad laboral en el sector hotelero en la comunidad valenciana. Una aproximación a las narraciones y los discursos. Universidad de Valencia. Recuperado en http://books.google.es/books?id=h_Lw4NqYecC&printsec=frontcover&dq=identidad+laboral&hl=es&sa=X&ei=df2DU7vUJJCzsATd7IDwBw&ved=0CDMQ6AEwAA#v=onepage&q=identidad%20laboral&f=false
- Mauro, A., & Yáñez, S. (2005). *Trayectorias laborales y previsión social en Chile en un contexto de flexibilidad: resultados de una investigación longitudinal* (1). Centro de Estudios de la Mujer.
- Meza, L. (2013). Metodología de la investigación educativa: posibilidades de integración. *Revista comunicación*, 12(1), p. 182-194. Disponible en <http://revistas.tec.ac.cr/index.php/comunicacion/article/viewFile/1223/1128>
- Minondo, A., y Rubert, G., (2001). *La evolución del outsourcing en el sector manufacturero*. Boletín económico de ice. 2709. Disponible en http://www.revistasice.info/cachepdf/bice_2709_11-19__ac18beff4522717e3ac19e5ab70dd962.pdf
- Molina, F. (2008). Time is money: optimización, identidad y cultura laboral en la sociedad deseada. *Scientiae Studia*. 6(3). Disponible en <https://dx.doi.org/10.1590/S1678-31662008000300008>
- Monclus, J. (2008). *Un Nuevo Enfoque de Comunicación Organizacional: La Intercomunicación*. *Revista Gestión* 20(2), 63- 95.
- Mora, M. (2002). La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici. *Athenea digital*, (2) 1-25 Recuperado del <http://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/viewFile/34106/33945>
- Morales, J. (2011). *Fenomenología y hermenéutica como epistemología de la investigación*. *Revista paradigma* 32 (1),7-22.
- Mórtola, G. (2006) *Una aproximación narrativa a la construcción de la identidad laboral docente algunos aspectos biográficos previos a la formación inicial Educación*. *Lenguaje y Sociedad*. IV (4). Disponible en <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/ieles/n04a05mortola.pdf>

- Muñoz, H., Guerra, J., Baron, M. & Munduate, L. (2006). El acoso psicológico desde una perspectiva organizacional. Papel del clima organizacional y los procesos de cambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 22 (3) , p. 71-75. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121007>.
- Navarro, J. (2005). La psicología social de las organizaciones desde la perspectiva de la complejidad. Revisión y estado actual de una relación prometedora. *Encuentros en Psicología Social*, 3(2), 78-87.
- Novick, M., & Tomada, C. (2001). Reforma laboral y crisis de la identidad sindical en Argentina. *Revista Cuadernos del CENDES*, (47).
- Orengo, Peiro & Zorrosa. (2011). Work teams in organizations. Research contributions and implications for professional practice. *Papeles del Psicólogo* 32(1), p. 2- 6.
- Osca, A., Bandera, P., Garcia, L. & Uriendo, B. (2011). Eficacia grupal en el sector de la automoción: tareas y procesos grupales. *Revista Papeles del Psicólogo* 32 (1), p. 29-37. Disponible en <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1140.pdf>
- Padua, L. (2013) *La confianza en los equipos de trabajo en una empresa del sector floricultor*. (Tesis de pregrado). Universidad Santo Tomas, Bogotá, Colombia.
- Palamary, R. (2012). Formación de equipos de alto desempeño y estrategias gerenciales en proyectos de empresas publicitarias. *Revista estudios gerenciales*, 28 (122), p. 69-81.
- Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. España: Esic.
- Pastor Martín, J., & León García-Izquierdo, A. (2007). Complejidad y psicología social de las organizaciones. *Psicothema*, 19(2).
- Pastor, J. y León, A. (2007). Complejidad y psicología social de las organizaciones. *Psicothema*, 2(19), 212-217. Recuperado de: <http://www.psicothema.com>
- Pedraza, L. & Rodríguez, E. (2008). *Estilos de liderazgo, gestión del conocimiento y diseño de la estrategia: Un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas*. *Interciencia*, p. 651-656.

- Peña, A. & Restrepo, P. (2012). *Estrategias de afrontamiento frente al estrés y satisfacción con la vida en una muestra de adultos mayores*.(Tesis de pregrado). Universidad Santo Tomas, Bogota, Colombia.
- Pérez, J. & Camps del Valle, V. (2011). Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones* 27 (1), p. 17-29. Disponible en http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000100003
- Pichon-Rivière, E., & Taragano, F. (2012). *Teoría del vínculo*. 159.964. (2). Nueva Visión.
- Pons, F., & Ramos, J. (2012). Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de Innovación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 28 (2), p. 81-98. Recuperado de <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/tr2012v28n2a7.pdf>
- Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. (2015). *Vicente Sisto*. Recuperado en <https://www.psiucv.cl/persona/vicente-sisto-campos/>
- Pulido, H. (2012) *Research on Identity at, for and by Work in Latin America, as a Critical Exercise About the World of Work*. *Psyke*. 21 (2), p.77-85.
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282012000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Pulido-Martínez, H. C. (2004). En búsqueda de una psicología crítica en los ámbitos laborales. *Universitas Psychologica*, 3(02), 213-222.
- Ramiss, M., Manassero, M., Ferrer, V. & García, E. (2006). ¡No es fácil ser un buen jefe/a! Influencia de las habilidades comunicativas de la dirección sobre la motivación, la auto eficacia y la satisfacción de sus equipos de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 23 (2), p. 161-181. Recuperado de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/231317597001.pdf>.

Rangel, S. (2013). Comunicación personal.

Rego, A., Vitória, A., Magalhães, A., Neuza, M. & Pina, C.(2013). Are authentic leaders associated with more virtuous, committed and potent teams? Science Direct 23 (2), p. 23-31. Recuperado de <http://www.deepdyve.com/lp/elsevier/are-authentic-leaders-associated-with-more-virtuous-committed-and-sZVosXjlQs>

Reina, D. & Reina, M. (2008). *Trust and the Betrayal in the Workplace*. San Francisco. A.:

BarretKoehler.Estados Unidos: Berret-Koehler Publishers Inc.

Rentería, E., & MalvezziII, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.

Restrepo, O. & Galeano, M. (2002). *Construyendo el objetivo de estudio e investigando lo investigado: Aplicaciones de un estado de arte*. Revista memorias. 12 (1), p. 34-52.

Rico, R., Alcover, H., & Tabernero, C. (2011). *Efectividad de los equipos de trabajo una revisión de la última década de investigación (1999 - 2009)*. Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones 26 (1), p. 47-71.

Rincón, Y. & Zambrano, E. (2008). *Equipos de trabajo virtual: los desafíos del trabajo compartido a distancia*. Revista científica electrónica ciencias Gerenciales 11 (4) p. 104-119

Rodríguez, G., Gil, J., Flóres ,E. & García, E. (1996). Metodología de la Investigación Cualitativa. Malaga: Algibe. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/51083889/Metodologia-de-la-investigacion-cualitativa-capitulos-I-y-II>

Sáinz, J. P. P. Globalización y relaciones asalariadas en América Latina. Entre la generalización de la precariedad y la utopía de la empleabilidad. *Trabajo global y*, 19.

Salcedo, E. (2006). La psicología social: Fundamentos del orden y cambio social. Revista Psicogente. 9 (16), p. 68-74. Recuperado de <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/psicogente>, México. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/4289/1/1080256517.pdf>

- Salgado Lévano, A. C. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13(13), 71-78.
- Sánchez, F., Suarez, T.& Caballero, A. (2011). *Mentiras en el Entorno Laboral: Efectos sobre la Confianza y el Clima Relacional y Afectivo*. Revista de psicología del trabajo y las organizaciones. 27 (3), p.191-203.
- Sanchez, R. (2014). *Gestion y Psicología en Empresas y Organizaciones*. España:Vertice
- Sandoval,C.(2002). Investigación cualitativa. Mexico: Arfo. Recuperado de <http://contrasentido.net/wp-content/uploads/2007/08/modulo4.pdf>
- Schein, E. (1993). *Psicología de la organización*. México: Prentice Hall.
- Schvarstein, L. (2001). *Psicología social de las organizaciones, nuevos aportes*. Buenos Aires: Paidós
- Sirianni, C. (1997) la satisfacción del personal, la identificación de responsabilidades compartidas, el deseo por mejorar las operaciones de la organización para llegar a los objetivos propuestos, la participación activa, el aprendizaje y la creatividad para la identificación y solución de situaciones problemas. Disponible en <http://biblioteca.ajusco.upn.mx/pdf/25912.pdf>
- Sisto, V. & Fardella, C. (2008). *Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral*. Revista de Psicología Universidad de Chile, 17(2), p. 59-80. doi:10.5354/0719- 0581.2008.17137
- Sisto, V. & Fardella, C. (2009). *Control narrativo y gubernamentalidad: la producción de coherencia en las narrativas identitarias*. El caso de profesionales chilenos adultos jóvenes en condiciones de vinculación laboral flexible. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 10(2). Disponible en <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0902292>

- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. *universum (talca)*, 24(2), p. 192-216. Disponible en <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-23762009000200011>
- Sisto, V. (2009). Transformaciones sociales, individuación y subjetividades. Una mirada desde Iberoamérica a los cambios que están marcando nuestro tiempo. *Psicoperspectivas*, 8(2), 1-11
- Sisto, V. (2011). Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de profesionalización para la educación en Chile. *Signo y Pensamiento*, vol.31, n.59, 178-192
- Sisto, V. (2012). *Análisis del discurso y psicología: A veinte años de la revolución discursiva*. *Revista de Psicología*, 21(1), p. 185-208. doi: 10.5354/0719-0581.2012.19994
- Sisto, V. (2012). *Identidades Desafiadas: Individualización, Managerialismo y Trabajo Docente en el Chile Actual*. *Psyche (Santiago)*, 21(2), p. 35-46. Recuperado en http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282012000200004&lng=es&tlng=es
- Sisto, V. (2013). Movimientos sociales: Investigación y transformación. *Psicoperspectivas*, 12(2). Recuperado en http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242013000200001&lng=es&tlng=es
- Sisto, V. y Fardella, C. (2011). Nuevas políticas públicas, epocalismo e identidad: El caso de las políticas orientadas a los docentes en Chile. *REU Sorocaba*, 37(1), 123-141.
- Sisto, V., (2002), “Teoría Psicológica en Acción: La Psicología Frente a las Consecuencias Psicológicas y Sociales de los Procesos de Flexibilización Laboral”, *Psicoperspectivas Revista de Psicología Universidad Católica de Valparaíso*, Vol. 1 N° 1.
- Sisto, V., (2005), “*Flexibilización Laboral de la Docencia Universitaria y la Gest(ac)ión de la Universidad sin Órganos: Un análisis desde la Subjetividad Laboral del Docente en*

Nº	Artículo	Autores	Resumen textual	Aporte para la investigación
104	IDENTIDAD LABORAL			

Condiciones de Precariedad". Espacio público y privatización del conocimiento: Estudios sobre políticas universitarias en América Latina, Buenos Aires, CLACSO.

Slay, H. S., & Smith, D. A. (2011). *Human Relations*, 64(1), 85-107.

Soto, Á. (2011). Narrativas de profesionales chilenos sobre sus trayectorias laborales: la construcción de identidades en el trabajo. *Psykhé (Santiago)*, 20(1), 15-27.

Stecher, A. (2012). Perfiles Identitarios de Trabajadores de Grandes Empresas del Retail en Santiago de Chile: Aportes Psicosociales a la Comprensión de las Identidades Laborales. *Psykhé (Santiago)*, 21(2), 9-20. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282012000200002&lng=es&tlng=es

Vera Noriega, J. Á., & Valenzuela Medina, J. E. (2012). El concepto de identidad como recurso para el estudio de transiciones. *Psicología & Sociedade*, 24(2).

Velosa. P. y Areiza. D (2012). *Comprensiones del conflicto organizacional a partir del concepto de inteligencia colectiva de pierre levy*. (Trabajo de grado). Universidad santo tomas. Bogotá, Colombia.

Wikipedia (2018). Retail. Recuperado en <https://es.wikipedia.org/wiki/Retail>

Anexos

Anexo 1. Matrices de la revisión de artículos científicos en bases de datos

1	Vinculación laboral flexible Construcción de identidad laboral en psicólogos adultos jóvenes	Níckolas Laport, Augusta Becker, Arturo de Sarratea, Gastón Ocampo	“El mundo del trabajo ha sufrido diversas modificaciones en el último tiempo. La adopción de políticas cada vez más flexibles por parte de las organizaciones, configuran el contexto del trabajo actual. Si el trabajo ha sido concebido históricamente como uno de los principales mecanismos de integración social y uno de los otorgadores más relevantes de identidad, al encontrarse éste en medio de fuertes modificaciones, entonces, lo que se desafía es la identidad, reconocida como principal fuente de significados y acciones orientadas a las distintas formas de vinculación social. El presente artículo expone la investigación realizada en torno a la construcción de identidad laboral de jóvenes profesionales psicólogos en condiciones de	Este artículo científico ofrece aporta al trabajo una postura muy similar a la de Vicente Sisto ya que nombra características de la identidad laboral en la actualidad, los desafío que trae consigo la posmodernidad para la identidad, entendida como proceso de construcción.
---	---	--	--	--

			vinculación laboral flexible” (p. 138)	
2	Contraste de un modelo del sentido de pertenencia, categorización social, representaciones sociales e identidad laboral en migrantes.	Cruz García Lirios ; Javier Carreón Guillén ; Jorge Hernández Valdés	“En el marco de la migración, el impacto del mercado global en las oportunidades locales ha sido un tema de estudio comúnmente abordado por cuatro hipótesis: 1) identidad 2) adaptación, 3) asimilación y 4) selección. Estos supuestos consideran a la migración como un efecto de los flujos económicos financieros desde los que es posible anticipar la construcción de una nueva identidad entre dos culturas diferentes, el ajuste de las capacidades laborales a las demandas del mercado local, el aprendizaje de habilidades, conocimientos según los valores de la economía receptora y del desarrollo humano a partir del establecimiento de un sistema de competencias laborales” (p. 6)	El presente artículo científico brinda aportes en el tema de identidad, ya que es analizado como una hipótesis que ha generado impacto a nivel global, aspecto en el que de nuevo se resaltaría el concepto de posmodernidad y globalización. Por otro lado el interés sobre a la que ellos llaman “nueva identidad” como proceso de continua construcción y que permite el establecimiento de competencias laborales. Aspecto que retoma Sisto al explicar los cambios laborales que se observan en la actualidad, teniendo en cuenta el concepto de competencias.
3	Research on Identity	Pulido Martinez	“A la luz de un breve	El presente artículo

	at, for and by Work in Latin America, as a Critical Exercise About the World of Work	Henan	análisis del conocimiento producido en relación con la identidad laboral dentro de la psicología convencional, en este artículo se discuten los desplazamientos que se presentan en los estudios que hacen parte de la sección especial de este número de la revista. Se argumenta que estos estudios se apartan de las restricciones impuestas por las orientaciones hegemónicas de la disciplina para ir en la búsqueda de otras formas de acercarse a la construcción de la identidad en los ámbitos laborales latinoamericanos, de manera tal que se produce un conocimiento psicológico crítico y, por tanto, políticamente relevante para el mundo del trabajo local.”	brinda información importante sobre identidad laboral desde los aportes más convencionales sobre identidad laboral, además de ello se generan críticas que giran en torno a la identidad laboral desde latino américa y desde ello una revisión a movimientos políticos y mucho más globalizados que han inferido sin lugar a duda en la forma como se generan autoconstrucciones y por tanto representaciones en el ámbito laboral.
4	Perfiles Identitarios de Trabajadores de Grandes Empresas del Retail en	Stecher, Antonio	Se presentan los resultados de un estudio cualitativo sobre las identidades laborales de	Esta investigación aporta definiciones y comprensiones en torno al concepto de

	Santiago de Chile: Aportes Psicosociales a la Comprensión de las Identidades Laborales		trabajadores de tiendas de grandes y modernizadas empresas del retail (supermercados, tiendas por departamento, tiendas para el mejoramiento del hogar) en Santiago de Chile. Se analizan los relatos de una muestra no probabilística intencionada opinática de 18 trabajadores divididos en 4 grupos según género y generación: 5 mujeres y 4 hombres menores de 40 años y 5 mujeres y 4 hombres mayores de 45 años. La información, generada a través de entrevistas en profundidad, fue analizada con el modelo de análisis narrativo holístico y de contenido, buscando reconstruir el sentido, la trama y la orientación global de las narrativas identitarias de los trabajadores. Se presentan 3 perfiles identitarios o tipos de identidad laboral, los que fueron reconstruidos	identidad laboral. Además de ello un aspecto relevante es el de profundizar en la heterogeneidad en el proceso de construcción de la identidad. Aportes que implican una mirada hacia Chile, país de donde es Sisto y lugar donde tienen las investigaciones que son el pilar de la presente investigación.
--	---	--	--	--

			inductivamente a partir de los casos analizados: de oficio, obrera y de emprendimiento estratégico. Se discute la heterogeneidad de las identidades laborales en el retail y el modo como estas están condicionadas por el trayecto biográfico de los trabajadores y por las condiciones de trabajo en las tiendas. (p. 9)	
5	professional identity and the world of contemporary work. reflections from an abstract of case	Verónica Andrade Jaramillo	“En el presente documento muestro una serie de reflexiones sobre cómo se configura la identidad profesional, entendiéndola como sinónimo de identidad laboral, a la luz de las características del mundo del trabajo contemporáneo, que exige a los sujetos que quieren insertarse y mantenerse en los distintos mercados de trabajo, ciertas formas de relacionarse, las cuales incluyen la interiorización de discursos asociados a la autonomía, la independencia, la	El presente artículo aporta a la investigación un análisis narrativo hacia el concepto de identidad laboral en la actualidad, con todos los cambios que se han venido presentando se han incrementado en los trabajadores aspectos como la autonomía, la independencia, la competencia. Las cuales se generan a partir de las nuevas formas de relaciones y autoconstrucciones que se realizan.

			competencia entre otros aspectos, que llevan a la responsabilización del individuo sobre su propia vida, y por tanto sobre su empleabilidad. Estas reflexiones las apoyo en un caso estudiado que permite ver, a través de la narrativa de la participante, y del uso del árbol de asociación de ideas como técnica de análisis, estos y otros aspectos que muestran como son producidos hoy en día los sujetos laborales, que teniendo éticas de trabajo híbridas, pueden moverse en las exigencias del mundo del trabajo de hoy, además de ser reconocidos como trabajadores exitosos” (p. 117)	
6	Una aproximación narrativa a la construcción de la identidad laboral docente algunos aspectos biográficos previos a la formación inicial	Mórtola, Gustavo	En este artículo abordaremos algunos aspectos fundantes en la construcción de la identidad laboral docente. Exploraremos para ello distintos elementos que los docentes rescatan	Esta investigación aporta bastantes ítems importantes, uno de ellos es que corrobora el proceso de identidad laboral como una construcción, y en

			narrativamente en la reconstrucción de sus trayectos laborales, particularmente aquellos que se ubican con anterioridad al ingreso a la formación inicial. ¿Cómo se constituye la identidad laboral en el campo del trabajo de enseñar? ¿Qué elementos biográficos rescatan los docentes para explicar quiénes son como maestros? ¿Qué elementos anteriores a la formación inicial les permiten explicar la imagen que portan de sí mismos? estos son algunos de los interrogantes que tratamos de responder a partir de entrevistar con profundidad a doce docentes de escuelas públicas de la ciudad de buenos aires. (p. 83)	población docente tal como lo realizó Sisto. Estos aportes permiten comprender la construcción de la identidad tanto desde lo individual como lo social. Y de nuevo la importancia con tanto cambio de políticas y condiciones laborales.
7	Identidad, identificación y realización en el trabajo contemporáneo.	Ferrari Liliana Edith; Filippi, Graciela Leticia	Acorde a la prioridad política asignada a la creación de trabajo digno para la Latinoamérica contemporánea, se	Este artículo es bastante interesante y es que brinda herramientas que fortalece lo propuesto

	Transformaciones del auto concepto laboral y del involucramiento con el trabajo concreto		exponen los resultados de la exploración realizada entre 2004-2007 en términos de significados y prácticas del trabajo. Se enmarca en el proyecto ubacyt-p015 “riesgos psicosociales de los trabajadores. Efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral”, como revisión post-crisis 2001 a partir de investigaciones empíricas. De las mismas, se analizan específicamente los hallazgos significativos referidos a autoconcepto e involucramiento, aplicados en un estudio transversal a dos muestras con participantes de caba y conurbano bonaerense. Del estudio descriptivo-correlacional se exponen e interpretan las tendencias que perfilan grupos en riesgo, donde se destacan los peligros de baja inclusión, poca oportunidad de	por Sisto, comprendiendo los cambios actuales y las consecuencias que estas traen en las dinámicas de transformación de la identidad laboral. Pero a diferencia de lo que se ha revisado en general, aquí se exponen situaciones concretas como la precariedad laboral, la falta de oportunidades e inclusión que pueden llegar a generar la falta de educación. Entre otros aspectos algunos relevantes son: la edad, el género, el nivel educativo, etc.
--	---	--	---	---

			integración y dificultades de identificación con sus actuales prácticas de trabajo o con la ausencia del mismo. Los hallazgos destacados se discuten en términos de competencias educativas, circuito desempleo-subempleo, juventud, género y oportunidades. (p. 127)	
8	Relaciones laborales especiales: las empresas de trabajo temporal y las cooperativas. ¿Qué pueden hacer los sindicatos?	Díaz, Luis Eduardo	Se analiza el estado de las relaciones laborales especiales como formas de empleo no convencional en Venezuela y las posibles acciones sindicales. El método utilizado es descriptivo, recurriendo como principal reseña a la normativa legal para contrastarla con el funcionamiento de las modalidades empresariales seleccionadas: las empresas de trabajo temporal y las cooperativas. En el primer caso, ocurre una pérdida de identidad laboral y sindical, en el segundo,	Este artículo aporte información acerca del trabajo en empresas temporales y/o cooperativas, situación que en la actualidad ha tenido un auge bastante alto. Quienes entre sus hallazgos indican que la dinámica que manejan este tipo de empresas han llevado a una pérdida de identidad laboral, y por tanto una reducción en los grupos sindicales que se conforman en las organizaciones, además de lo anterior el deterioro o

			una reducción, por parte de los contratantes, de costos laborales y de previsión, aparte de evitar deliberadamente al sindicato. se concluye, que la organización flexible y los costos indirectos en descenso, han afectado sensiblemente la protección de los trabajadores que se desempeñan bajo la cubierta de dichas formas corporativas; requiriéndose de una agenda y una dirección sindical para alcanzar aquélla, a sabiendas que como dificultad inicial, la concertación y relación con dichos trabajadores no existe. (p. 131)	precariedad en las condiciones laborales que se están brindando a los empleados, donde la protección y bienestar juega un papel importante, y por tanto las relaciones y las formas en que se están construyendo.
9	Time is money: optimización, identidad y cultura laboral en la sociedad deseada	Fernando tula molina	¿Es posible modificar la cultura de la optimización contenida en la expresión time is money? en tanto no es una relación natural, y en tanto existen otros modos culturales de organizar el tiempo y el trabajo, sin duda es	Este artículo enfatiza mucho en la relaciones laborales y como se están construyendo, información que brinda aún más relevancia en la investigación

			posible. Pero ¿cómo hacerlo desde dentro de una cultura marcada por tal impronta? la sugerencia de este trabajo es que debemos repensar nuestro rumbo colectivo, fundamentalmente en cuanto al criterio de optimización que marca las relaciones laborales. Es aquí donde se amalgaman las capacidades tecnológicas, con los criterios cuantitativos de eficiencia y un determinado modo de organización social. Y es a partir de la exacerbación de tal relación que progresivamente se van perdiendo las conquistas sociales, el valor humano de las relaciones, y el rumbo colectivo como horizonte: las jornadas laborales ampliadas progresivamente consumen mayor cantidad de nuestro capital vital: el tiempo. Esta afirmación puede resultar extraña en	aportando revisiones a las formas de organización social que se están formando, y por tanto las pérdidas que se están generando. Es un artículo que brinda aportes que giran en torno a la necesidad de concientización, ya que la forma en que se revisan las situaciones que se presentan hacen una invitación a revisar las consecuencias negativas que traen los inevitables cambios, y es que si bien por ejemplo la tecnología es una herramienta que “acorta” trabajo muy en el trasfondo lo que hace es alargarla, ya que implica otros tipos de comunicación, aleja las relaciones sociales y humanas, generando conexiones cibernéticas que indudablemente están
--	--	--	--	---

			una época donde las nuevas tecnologías permiten efectivamente realizar las mismas tareas en un tiempo menor. Pero, es aquí donde la cultura de la optimización lo reinvierte para realizar más trabajo; trabajo que en nuestras sociedades de base capitalista sólo contribuye a concentrar el rédito. En este artículo he tratado de señalar dos puntos con los que es posible comenzar a orientar tales relaciones con un sentido diferente: (a) la noción de “implicación” que conduce a considerar insuficientes las evaluaciones técnicas y cuantitativas de las nuevas tecnologías y sus riesgos posibles: es necesario reflexionar también sobre el riesgo social en función del rumbo deseado para la sociedad a futuro. (b) por otro lado, por medio de la noción de epimeleia se	cambiando las formas de pensar. Se pronuncian entonces dos punto básicos uno es que los riesgos que trae consigo las nuevas tecnologías son de cuidado ya que se debe tener claro que es lo que se quiere lograr a futuro no solo a nivel personal sino también a nivel social y el segundo ítem importante que genera bastante aporte a la presente investigación es la revisión e importancia de la subjetividad, de las construcciones laborales que se están ejerciendo, lo que implica tener en cuenta los valores.
--	--	--	--	---

			concluye que, para participar políticamente en esta construcción social, precisamos comenzar por establecer y ejercer los valores de nuestra identidad a través de un proceso de política interior, de construcción subjetiva. (p. 389)	
10	Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida	Andrés Jiménez Figueroa - Emilio Moyano Díaz	“Chile ostenta récord horario de permanencia de los trabajadores en el trabajo, equivalente a más de 100 días al año, respecto del de países desarrollados. hay creciente incorporación femenina al trabajo, mecanismos socializadores infantiles debilitados, incremento del divorcio, disminución del tamaño de las familias, aumento de mujeres jefas de hogar y familias monoparentales, de depresión, de estrés laboral y de suicidio, y todo ello aumenta las posibilidades de conflicto entre familia y trabajo. Como contribución a su	Este artículo me pareció bastante interesante ya que aporta características para tener en cuenta sobre el concepto de identidad laboral, y es que son las consecuencias que se generan por tanto cambio social. Entre ellos la incorporación de la mujer al trabajo, situaciones como las separaciones o divorcios, el suicidio, la depresión, etc. Situaciones de salud, familiares, en general podría decirse que relacionales que deben ser evaluadas u observadas con

			prevención y solución, se revisa aquí la literatura psicológica pertinente, la que es mayoritariamente extranjera. Aplicar medidas de política organizacional tales como flexibilidad horaria, permisos, asistencia en labores domésticas y cuidar formas de supervisión, aumentan el bienestar y satisfacción laboral -menor nivel de estrés, más control personal del trabajo y de tiempo familiar-, trayendo simultáneamente beneficios organizacionales al reducir el ausentismo e incrementar la productividad. Culturas organizacionales con alto grado de formalidad y jerarquía, y menor autodeterminación e intimidad, muestran menos bienestar y mayor dificultad para integrar trabajo-familia. Revisar las políticas públicas a la luz de estos resultados,	atención.
--	--	--	--	-----------

			aplicar las medidas referidas, e investigar nuevas medidas apropiadas a Chile son medios para mejorar la calidad de vida en el país”. (p. 116)	
11	La construcción del Yo laboral en escenarios culturales	Arias Sánchez Samuel	“...Estos análisis han mostrado, entre otros aspectos, que en determinados entornos laborales los profesionales tienden a percibir de forma compartida una orientación cultural semejante en sus organizaciones. También hemos observado que la satisfacción o la identificación con la organización, es decir, la vivencia del propio trabajo que a título personal experimentan se ha relacionado con dicha percepción de la cultura de su organización. Posteriormente, en un segundo estudio, hemos entrevistado a una muestra de los participantes del primero de cara a analizar cómo	La presente investigación brinda una comprensión de identidad laboral desde una perspectiva narrativa, a partir de la concepción de la construcción del Yo laboral y como este se desenvuelve y construye al encontrarse en otros escenarios diferentes al laboral. Aporta por lo tanto una comprensión mucho más amplia que implica lo relacional, no solo con otros en el escenario laboral, sino con otros en otros escenarios, teniendo en cuenta que se comparte comportamientos, pensamientos,

			las actividades profesionales han generado recuerdos significativos que han pasado a formar parte de la memoria autobiográfica y de la identidad de diversos trabajadores. En dichas entrevistas se han puesto de relieve momentos muy importantes en la vida laboral de los profesionales entrevistados, tanto por ser muy positivos como por lo contrario. Eventos que han pasado a ocupar un lugar especial y a asumir un importante papel en su propia biografía y que trascienden las fronteras de la organización en la que ocurrieron. Unos eventos que muestran cómo para hombres y mujeres, los eventos del ámbito laboral se interpretan y comparten de forma distinta, que igualmente varía con el paso del tiempo. Estos	expectativas en otros escenarios, y según dicha investigación por medio de los recuerdos. Por tanto otro aspecto que sobresale es la importancia de la cultura en el proceso de construcción de identidad laboral. Siendo evidentes momentos que han “marcado” la vida del profesional o trabajador tanto de carácter positivo como negativo, los cuales han llegado a incorporarse en la biografía de cada uno, demostrando que trasciende lo laboral hacia otros escenarios y los cuales varían al pasar el tiempo.
--	--	--	---	--

			datos nos permiten dar una imagen de cómo se desarrolla la propia identidad y cómo se comparte con los demás a través de los recuerdos personales que compartimos. Desarrollando un yo basado en los recuerdos de las prácticas y actividades en la que estamos constantemente participando...” (p. 2)	
12	Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. Organization Temas sobre la identidad: reflexiones sobre la creación de identidad escolar en estudios de organización	Alvesson, M., Lee Ashcraft, K., & Thomas, R.	“En el contexto de los estudios de organización, como en las ciencias sociales más amplias, el creciente interés en el construcción de la identidad difícilmente puede ser negado. La identidad se ha convertido en un marco popular por el cual se investiga una amplia gama de fenómenos. Los académicos de la organización se preocupan cada vez más por las identidades organizativas, gerenciales, profesionales y	El presente estudio aporta a la investigación un concepto de identidad laboral que no se restringe solo a la relación donde del escenario laboral, sino también la importancia de comprender el comportamiento de este escenario relacionado a otros ya que a partir de este se generan sentimientos, emociones, pensamientos, temas como trabajo en

			ocupacionales, así como en la forma en la que los miembros de la organización negocian los asuntos que los rodean en el entorno laboral. Al parecer, la identidad puede vincularse a casi todo: al formar uniones, al motivar y al dar sentido a la etnicidad, al espíritu empresarial y a las motivaciones hacia la política, a los equipos de participación y proyecto”. (p.2)	equipo, motivación, etc.
13	Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities Construcción de identidad profesional: La utilización de la narrativa para comprender la	Slay, H. S., & Smith, D. A.	“ Si bien existe un interés creciente en la construcción de identidad profesional (por ejemplo, Clarke et al., 2009), se sabe poco sobre de cómo el estigma puede influir en el desarrollo de la identidad profesional. La identidad profesional se define como el autoconcepto profesional personal basado en atributos, creencias, valores, motivos y experiencias (Ibarra,	La presente investigación brinda una Mirada amplia a procesos de adaptación al ingresar a una empresa, quienes aportan que no se trata de procesos adaptativos sino de procesos de redefinición, lo que implica hacer una revisión de aspectos personales, profesionales, del Yo y redefinirlos de

	negociación de identidades culturales profesionales y estigmatizadas:		1999; Schein, 1978). La construcción de identidad profesional bajo condiciones de identidad cultural estigmatizada se convierte en un interesante rompecabezas. Los roles profesionales se definen como autorizados y otorgan al titular de la función la autonomía (Benveniste, 1987) y, a menudo, un grado de privilegio. Sin embargo, a las personas estigmatizadas a menudo se les otorga poco prestigio y / o privilegio porque sus identidades están disolutas. Por lo tanto, el objetivo de nuestra investigación es construir y enriquecer la teoría sobre la construcción de la identidad profesional mediante la investigación del desarrollo de la identidad profesional en condiciones de identidad cultural estigmatizada". (p.1)	manera tal que faciliten la reinserción de nuevos escenarios laborales y con ello las demandas que ofrece el posmodernismo.
--	--	--	--	--

14	Theorizing the micro-politics of resistance: New public management and managerial identities in the UK public services Teorizar la micropolítica de la resistencia: Nueva gestión pública e identidades gerenciales en los servicios públicos del Reino Unido.	Thomas, R., & Davies, A.	“ Teorizamos la resistencia en el nivel de los significados y las subjetividades, y así llamar la atención sobre los efectos generativos y multidireccionales al construir la identidad. Abordamos dos deficiencias muy comunes en gran parte de la teoría de la resistencia, siendo estas, la conceptualización de la resistencia como un conjunto de acciones y comportamientos, y la concepción estrecha de resistencia como una reacción al poder represivo. Centrándonos en los servicios públicos del Reino Unido, tomamos como referencia textos que surgen de entrevistas con profesionales del servicio público en la policía, servicios sociales y educación secundaria de esta manera explorar los significados que los individuos atribuyen al	La presente investigación Comprensión de la resistencia que puede explicar las diferentes motivaciones y lucha por transformar significados. además presenta un Comprensión empíricamente fundamentada del carácter y la conducta que puede acomodar una mayor complejidad y matices. Estos procesos de construcción y resistencia de identidad, situados dentro de una red de significados, están abiertos a la interpretación ya la reinterpretación. Mostrando unas características diferentes que aporta al presente estudio teniendo en cuenta la interpretación y reinterpretación desde
----	--	-------------------------------------	---	---

			discurso de la Nueva Gestión Pública (NPM) y su posicionamiento dentro de estos significados. El análisis contribuye al estudio de las organizaciones en tres aspectos: En primer lugar, se ofrece una comprensión más detallada y variada de la resistencia que puede explicar las diferentes estimulaciones y maneras en que los individuos lidian por convertir los significados. En segundo lugar, se basa en casos específicos que ilustra el proceso de la micropolítica de la resistencia. En tercer lugar, se presenta una comprensión empíricamente fundamentada del carácter y la conducta de NPM que puede adaptar una mayor complejidad y matices. "(P.683)	el concepto de identidad laboral.
15	Organizational identity, image, and	Gioia, D. A., Schultz, M., &	La identidad organizacional	En la presente investigación se

	adaptive instability Identidad organizacional, imagen e inestabilidad adaptativa	Corley, K. G.	generalmente se representa sobre el carácter de una organización como algo que es central, distintivo y duradero. Se argumenta que, debido a las interrelaciones recíprocas entre identidad e imagen, identidad organizacional, en lugar de perdurar, se ve más como un concepto relativamente fluido e inestable. Además, argumentamos que, en lugar de desestabilizar una organización, esta inestabilidad en la identidad en verdad se adapta para lograr el cambio. El análisis conduce a algunas implicaciones provocadoras, pero, no obstante, constructivas para la teoría, la investigación y la práctica "(p. 63)	argumenta que debido a las interrelaciones recíprocas entre la identidad y la imagen, la identidad organizacional, es vista como un concepto relativamente fluido e inestable. Además, argumenta que en lugar de desestabilizar una organización, esta inestabilidad en la identidad es realmente adaptativa para lograr el cambio. Algo así como un proceso homeostático"
16	Organizational identity and identification: Charting new waters	Albert, S., Ashforth, B. E., & Dutton, J. E.	"...ni la identidad ni la identificación es una construcción nueva en la literatura organizacional.	En dicha investigación se evidencia hay varias razones por las cuales identidad e

	and building new bridges. Identidad organizacional y la identificación: trazado de nuevas aguas y la construcción de nuevos puentes		Sin embargo hay varias razones por la que ambos son particularmente importantes en la vida organizacional contemporánea. En el lado de lo macro como el medio ambiente se convierte cada vez en algo más dinámico y complejo, las organizaciones se convierten en cada vez más orgánicas. El aplanamiento de las jerarquías, el crecimiento del trabajo en equipo y empoderamiento, outsourcing de competencias secundarias y así sucesivamente es medios de creación de grupos flexibles de capacidades sofisticadas. (p. 13)	identificación son conceptos particularmente importantes en la vida organizacional contemporánea. En el lado macro, como el ambiente se volvió cada vez más dinámico y complejo, las organizaciones se volvieron cada vez más orgánicas. Podríamos decir como aquí se hace una breve descripción de procesos posmodernos, tales como: el aplastamiento de las jerarquías, el crecimiento del trabajo en equipo y el empoderamiento, la subcontratación de competencias secundarias, etc.
17	Crisis de la sociedad del trabajo y ciudadanía: una reflexión entre lo global y lo local.	Alonso, L. E.	“...este modelo de vida laboral caracterizado por la estabilidad y por la normalidad productiva, por la ciudadanía salarial, así como por el esfuerzo	En presente artículo brinda una mirada mucho más amplia sobre los constantes cambios en el ámbito laboral, vistos desde

			colectivo y político dirigido a lograr el pleno empleo, en estos últimos años se ha venido transformando, como es evidente, de manera notable.” (p. 7)	una crisis en el escenario del trabajo, en la sociedad y la ciudadanía. A lo cual Sisto identifican como Posmodernismo.
18	Narrativas de profesionales chilenos sobre sus trayectorias laborales: la construcción de identidades en el trabajo	Soto, Á.	“Se reporta un estudio cualitativo sobre las trayectorias laborales móviles y su relación con las formas de construcción identitaria características del trabajo contemporáneo en Chile. La información generada a partir de entrevistas individuales en profundidad se analizó siguiendo el método de la comparación continua, logrando identificar sentidos compartidos en torno a la actividad del trabajo, la orientación de las trayectorias y los vínculos generados en el trabajo, que marcan continuidades a nivel subjetivo y constituyen pilares de construcción de identidades laborales. Estas se estructuran en	El presente estudio aporta a la investigación brinda una visión sobre identidad laboral mucho más amplia en el sentido que se revisa desde la narrativa de profesionales en trabajos contemporáneos, tal como se evidencian en la actualidad. Se identifican procesos identitarios que están en constante redefinición y construcción, generando continuidades en la identidad como tal. Teniendo en cuenta la modalidad de trabajo abierto el cual se experimenta en la

			torno a experiencias de trabajo centradas casi exclusivamente en el corto plazo y representaciones de las trayectorias basadas en la movilidad dentro de un mercado de trabajo abierto.” (p. 15)	actualidad.
19	Trayectorias laborales y previsión social en Chile en un contexto de flexibilidad: resultados de una investigación longitudinal	Mauro, A., & Yáñez, S.	“En este documento se explora la creciente tensión entre un mercado laboral cada vez más flexible y volátil, al cual se incorporan crecientemente las mujeres, por un lado, y el actual sistema de seguridad social que, por otra parte, fue construido sobre la base del empleo normal o estándar; este último, con fuerte sello masculino” (p. 5)	En el presente estudio se observan aportes relacionados al proceso de identidad laboral desde una perspectiva de flexibilidad como característica de trabajo. El cual se caracteriza por dos fuertes consecuencias; el primero el rol de las mujeres en las empresas y por ende el número de mujeres contratadas a aumentado considerablemente y un sistema de seguridad social basado más hacia las características del hombre, evidenciando un falta de equilibrio

				en el género.
20	Reforma laboral y crisis de la identidad sindical en Argentina	Novick, M., & Tomada, C.	“... las reformas laborales puestas en marcha dentro de las transformaciones producto de la transición entre dos modelos de crecimiento, han ido cambiando gran parte de las dimensiones que conformaban el sistema de relaciones laborales de este país y en ese marco han rugido nuevos actores dentro del marco sindical que configuran un escenario novedoso en su historia gremial. Todo ello exige de un abordaje analítico que dé cuenta de los aspectos macro y micro sociales, colocando como eje central del análisis a los componentes de la identidad y el peso del sindicalismo en los espacios nacionales.” (p. 79)	El presente artículo brinda una mirada a los procesos de construcción identitaria desde la crisis de identidad sindical vivida en Argentina. En primer lugar brinda herramientas importantes visto desde aspectos que nombran los autores relaciones al declive de la construcción en cuanto a la identidad de manera estable, a partir de allí toda esta configuración desde un país sur americano al igual que Colombia.

