

Marxismo y psicología del trabajo

José Daniel Bravo Blandín¹

Un héroe de clase obrera es algo a lo que aspirar.
John Lennon

Resumen

El presente trabajo analiza y establece algunas premisas entre la relación de marcos conceptuales marxistas y la psicología del trabajo, para provocar reflexiones situadas en los espacios organizacionales hoy en día. Se realizó un estudio cualitativo de alcance descriptivo con revisión multivocal, partiendo de los aportes científicos de este pensador (Marx), así como de otros autores que desarrollaron lo que hoy en día se conoce con el marxismo; para relacionarlo con las dinámicas organizacionales que se dan dentro de las instituciones, particularmente en la psicología organizacional. Se realizó una revisión bibliográfica que incluyó obras clásicas y artículos científicos rigurosamente seleccionados por su alto impacto. Como principales resultados dan cuenta de una estrecha relación de los principios marxistas con la psicología organizacional, sobre todo lo que tiene que ver con el bienestar del trabajador y las condiciones laborales que lo posibilitan. Las relaciones inferidas en el análisis literario concluyen que las condiciones laborales y la apreciación que los trabajadores tengan sobre esta, influyen en la percepción que el empleado se haga de su puesto de trabajo. Con este trabajo se pretende aportar con conclusiones acerca del marxismo y su importancia en la fundamentación de la psicología del trabajo hoy en día.

Palabras clave: Marxismo, psicología organizacional, alienación, trabajo, relaciones laborales.

Abstract

This work analyzes and establishes some premises between the relationship of Marxist conceptual frameworks and the psychology of work, to induce considerations located in organizational spaces nowadays. This work was developed through a qualitative study of descriptive scope with multivocal review, based on the theoretical and scientific

¹ Magíster en Gerencia para el Desarrollo-Gestión Local. Especialista Superior en Gerencia para el Desarrollo. Psicólogo Laboral y Organizacional (Filosofía). Profesor de la Universidad del Azuay. Correo electrónico: dbravo@uazuay.edu.ec

Fecha de recepción: 29 de marzo de 2022.

Fecha de aceptación: 20 de octubre de 2022.

contributions of this thinker (Karl Marx), as well as other authors who developed what is known today as Marxism, to relate it to the organizational dynamics that occur within the institutions, particularly in the management of human talent. An exhaustive bibliographic review was carried out that included classic works and scientific articles rigorously selected for their high theoretical impact. As the main results, they show a close relationship of Marxist principles with organizational psychology, especially what has to do with the well-being of the worker and the labor conditions that make this possible. The relationships inferred in the literary analysis conclude that the working conditions and the appreciation that workers have about it, influence the employee's perception of their job. This work is intended to provide conclusions about Marxism and its importance in the foundation of work psychology today.

Keywords: Marxism, organizational psychology, alienation, work, labor relations.

Introducción

Dentro de la concepción marxista, lo que distingue al hombre del animal es la capacidad de producir sus medios de vida a través del trabajo, a la vez que establece relaciones específicas entre sí, es decir cómo se organiza en sociedad. El ser humano es producto de sus circunstancias. Sus características psíquicas son el reflejo de su modo de vida, tanto en la familia como en el trabajo, y es en este último dónde pasa gran parte de su tiempo y donde su personalidad se expresa en un ambiente ocupacional. La identidad de la persona para Marx pasa por el hecho de que el trabajador, al producir una cosa, deposita su tiempo y esfuerzo en el proceso productivo, lo cual convierte a la cosa en una objetivación del ser, como imagen subjetiva –personalidad– de un proceso objetivo –trabajo productivo– (Guilli & Vázquez, 2002).

El entorno organizacional es un medio propicio para que el trabajador manifieste su autoestima, autorrealización, empatía y confianza hacia sí mismo y hacia los demás y son justamente estas características las que se ven moldeadas por las fuerzas y relaciones productivas presentes en toda organización. Por ende, el trabajador se ve influenciado por el contexto organizacional. En palabras de Marx y Engels, no es la conciencia del hombre la que determina su ser, sino, por el contrario, el ser social es lo que determina su conciencia (1955). El ambiente laboral, conformado principalmente por los trabajadores, influencia en su desempeño, tanto profesional como personal.

La influencia del entorno en los trabajadores es algo que la psicología organizacional tardó en ultimar. Si bien es verdad que Vygotsky, a principios del siglo XX planteó su teoría socio-histórico-cultural para comprender el desarrollo de las funciones mentales superiores, no es hasta la irrupción de la psicología del trabajo o de las organizaciones cuando se empieza a hablar de la preservación de la salud física y mental de los trabajadores. Es decir, se empezaron a aplicar los principios de la psicología al contexto organizacional, analizando el comportamiento de los trabajadores, tanto de manera individual, grupal y para con la institución. De hecho, Vygotsky y Marx confluyen en un pensamiento material de la historia, lo cual determina las condiciones de vida del individuo en su entorno e impulsan los cambios que repercuten en su vida.

Robbins y Judge (2009) en su obra *Comportamiento Organizacional*, exponen que los primeros psicólogos industriales u organizacionales se involucraron en problemas de fatiga, aburrimiento y otros factores relevantes para las condiciones de trabajo que podrían impedir el desempeño eficiente. En épocas más recientes, sus contribuciones se han expandido hacia el aprendizaje, percepción, personalidad, emociones, capacitación, eficacia del liderazgo, necesidades y fuerzas de motivación, satisfacción en el trabajo, procesos de toma de decisiones, evaluaciones del desempeño, medición de actitudes, técnicas de selección de personal, diseño del trabajo y estrés laboral.

Factores que influyen en el clima organizacional

Al considerar al ser humano como sujeto colectivo, las organizaciones deben propender a fortalecer las relaciones interpersonales y la comunicación organizacional, con el objetivo de mejorar el clima laboral y los vínculos laborales, ya que, en una situación problemática el objeto de intervención son los sujetos y sus diversos modos de interpretación de su realidad (Tapiro J. P., 2013). Candiotti (2017) hace una clara aproximación a este concepto al reflexionar sobre los procesos cognitivos al interior de la conciencia, en primer lugar, diferenciándola de la actividad práctica material, fuera de la conciencia (no quiere decir que sea inconsciente). Aquel proceso interior logra comunicarse y compartirse entre los individuos a través del lenguaje que es el principal medio de expresión de las conciencias en la práctica, precisamente porque constituye una cierta objetivación material del conocimiento, una relativa eficaz manera de exteriorizar lo interior significándolo. Marx diría que el capital es un producto colectivo y no puede ponerse en marcha más que por la cooperación de muchos individuos, y aún cabría decir que, en rigor, esta cooperación abarca la actividad común de todos los individuos de la sociedad. El capital no es, pues, un patrimonio personal, sino una potencia social (1848). Es decir, el capital es una manera de relacionarnos unos con otros.

A decir de Yourcenar (1983), el pensamiento de Karl Marx pone al descubierto un conjunto de principios básicos que no pueden ser desconocidos por una ciencia que pretende penetrar en el estudio de las fuerzas motrices de la conducta humana. Al descubrir leyes que rigen el desarrollo de la sociedad, al elaborar las bases de la concepción materialista-dialéctica del hombre y la historia, se abre la puerta a una comprensión más adecuada, coherente y sistemática de la naturaleza, el origen y desarrollo de los móviles de la conducta humana. En el marxismo, la categoría de fuerzas motrices se expresa primariamente en la categoría necesidad. Esto fue estudiado por Maslow (1954), quien dio un paso más allá

al establecer una jerarquía de necesidades, desde las fisiológicas y de seguridad hasta las sociales, de autoestima y autorrealización. El punto en común sería que todo parte de una concepción material de la vida, a pesar de que los impulsos nacen desde el interior del ser. Esta jerarquía de necesidades no es necesariamente estática, ya que bajo condiciones de estrés o amenaza, el ser humano puede movilizarse entre niveles, buscando el equilibrio o en términos biológicos, homeostasis. Quizá esto logre explicar por qué los comportamientos antisociales, muchos de ellos en el trabajo, tienen un alto componente de insatisfacción de necesidades.

Por lo tanto, el trabajo tiene un impacto fundamental en el logro del último nivel de necesidades, que sería la autorealización. Como reflexiona José Antonio Noguera en su artículo sobre el concepto del trabajo, la teoría marxista se inspira en valores emancipatorios al servicio de una transformación social que aumente los grados de autonomía y autorrealización de los individuos; más concretamente, se trata de la tradición que más ha renunciado a cualquier tipo de esencialismo *ahistórico* que decida de antemano sobre «la naturaleza» de un fenómeno como el trabajo humano (2011).

En el mismo sentido, el autor plantea las siguientes preguntas: ¿puede el trabajo ser una actividad generadora de sentido?; ¿va la lógica del trabajo más allá de la racionalidad instrumental o se agota en ella?; ¿hasta dónde puede retroceder, ontológicamente hablando, la cosificación en las prácticas de trabajo?

En el pensamiento de Marx (1975), la fuerza de trabajo no son solo las capacidades físicas, sino también las capacidades psíquicas que existen en el ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole. Esta fuerza de trabajo no puede considerarse meramente como un depósito de vitalidad dotada para ejecutar tareas productivas, sino también reproductivas. Ramírez (2012) reflexiona sobre esto, al considerar que cada

individuo tiene un tiempo necesario para reproducir la vida, un tiempo excedente del trabajo y un tiempo social, que es en donde cada persona encuentra el mayor disfrute. Al hablar del concepto de lucha de clases de Marx y Engels, se puede inferir que el valor de la fuerza de trabajo no está vinculado con la reproducción de determinados atributos productivos de los trabajadores, sino con el “nivel de vida” conseguido mediante esta lucha. (Caligaris y Starosta, 2018). De hecho, la principal discusión de estos autores radica en que el sistema de producción impide la reproducción de la vida, lo cual restaría sentido al fin mismo del trabajo.

En la teoría valor trabajo, el marxismo denuncia que el alza de los salarios conduce a un exceso de trabajo de los trabajadores, sacrificando más de su tiempo y enajenándose de toda libertad (Marx, 1844). Por ello, dentro de los ámbitos de la psicología del trabajo está el sistema de compensaciones el cual busca que los trabajadores sean adecuadamente retribuidos por su aporte físico y mental a la organización. A su vez, los beneficios no son solo económicos. Cada vez más las organizaciones optan por ofrecer beneficios no monetarios a los trabajadores, como por ejemplo flexibilidad o tiempo libre. Con esto se estaría corrigiendo el postulado de Marx, al proporcionar tiempo para que el trabajador pueda crear y gozar espiritualmente.

La libertad e igualdad que pregonaba Marx busca hoy en día estar representada en las organizaciones a la hora de establecer los salarios. Sin embargo, en la práctica esto es mucho más complejo debido a que las organizaciones funcionan en un contexto territorial dentro de los Estados. Es decir, la actividad corporativa está ligada a las políticas estatales, tanto en su naturaleza subordinada a la obtención de la renta, como a su autonomía relativa condicionada por la lucha de clases, situada nacional y regionalmente (Giniger, 2012). En el caso de Ecuador por tomar un ejemplo, cada año el gobierno establece el salario mínimo vital, el cual debe ser consensuado por los empleadores y trabajadores, caso contrario es el gobierno el que lo establece, quedando en el imaginario de la ciudadanía la disyuntiva de si tal decisión fue justa o no. Por lo general es lo segundo.

Por otro lado, Karl Marx expuso que “el hombre tiene más necesidad de respeto que de pan”. En este sentido y contextualizando aquel aporte dentro del ámbito organizacional, existen recompensas tanto extrínsecas como intrínsecas. La reflexión de Marx encajaría en las recompensas intrínsecas, las cuales tienen un carácter propio, subjetivo y liberador. Noguera (2011) dice, al respecto, que el trabajo no es una actividad exclusivamente instrumental sino autotélica, es decir cuyo fin está en sí misma y puede dar paso a la autorrealización como recompensa del ser humano. La Constitución de la República del Ecuador (2008) consagra al trabajo como derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Las organizaciones deben velar por su cumplimiento garantizando en sus trabajadores un ambiente saludable, desde el enfoque físico y psíquico.

Con estos aportes se busca evitar lo que Marx llamaba la subordinación del ser humano al dinero y a las mercancías y que se fortalezcan las relaciones sociales y no las relaciones con los bienes materiales, ya que la implementación de este segundo modelo hace que el trabajo pierda su rol socioconstituyente y no sea considerado como fundamento y sujeto del proceso de socialización (Castillo y García, 2001). Las organizaciones no deben caer en el error de monetizar todo beneficio y recompensa hacia el trabajador porque reducirían su talento a una posesión económica. Pavón-Cuellar (2015) explica que la personalidad no debe considerarse como un despliegue subjetivo, mental y conductual de cierta categoría económica. La categoría se ve personificada y adquiere un psiquismo a través de la persona (...) Una vez que el psiquismo ha sido poseído por la categoría económica, ya no podemos entenderlo sin incursionar en la economía.

A pesar de que hoy en día las recompensas económicas son la mayor preocupación de los directivos de las organizaciones, los incentivos no monetarios tienen un gran potencial motivador para los trabajadores. El reconocimiento público y privado, los días libres, la capacitación, etc., son aspectos que interesan a las personas (Gómez, Balkin y Cardy, 2008).

Esta forma de apoderamiento de los bienes materiales e inmateriales debe ser de la misma manera extrapolado a los bienes que produce, para que se fortalezca el sentimiento de ser útil para lo que se hace, y así lo que se denomina hoy en día el compromiso organizacional. Para Martha Alles el compromiso dentro del contexto organizacional es la capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales. Capacidad para apoyar e instrumentar decisiones consustanciado por completo con el logro de objetivos comunes, y prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos del negocio. Implica adhesión a los valores de la organización (2009).

Para Marx, uno de sus intereses principales recae en la relación entre el trabajador y el trabajo, ya que no existe ese vínculo emocional con su producción. Esto tiene estrecha relación con el compromiso organizacional mencionado, el cual se alimenta de lo que está en la mente del trabajador antes de ponerse en operación y crear el producto o servicio en el cual está amalgamado el trabajo; que pasa así de ser un movimiento a ser un valor en reposo (García S., 2018). Tamayo, Del Río y García (2014) plantean la condición de que, si un colaborador conoce el resultado de un proceso, estaría dispuesto a hacer una evaluación cognitiva y emocional sobre su conducta para realizar su trabajo excelentemente.

Trabajar para vivir o vivir para trabajar

En la vida laboral actual se ve que los procesos productivos son cada vez más despersonalizantes, ya que tienen sumido a los trabajadores en satisfacer sus condiciones de supervivencia. En palabras de Tapiro y Quintero (2014), las condiciones objetivas que se crean en el marco de la sociedad capitalista hacen que la mayoría de la sociedad se encuentre en una preocupación permanente de sobrevivencia, en la que a través de las lógicas del mercado tienen que buscar las condiciones mínimas de reproducción. Esta situación hace que lo inmediato y emergencial sean una prioridad constante en las acciones de los individuos (especialmente, de la clase trabajadora), dejando de un lado las proyecciones estructurales por medio de las cuales se realizan análisis y

proyectan acciones que impactan lo fundamental de las relaciones de producción.

La construcción psicológica completa de las personas depende del desarrollo de la tecnología, del grado de desarrollo de las fuerzas productivas y de la estructura del grupo social al que el individuo pertenece. El individuo se socializa a la vez que se individualiza, y se individualiza a la vez que se socializa (Vigotsky, 1925). En este sentido, Marx reflexionaba acerca de la relación casi simbiótica entre el hombre y la naturaleza, al enfrentarse el primero con la materia natural poniendo en movimiento sus fuerzas productivas (brazos, piernas, cabeza) a fin de apoderarse de los materiales que serán útiles para su vida (1975).

Coraggio (2011) reflexiona sobre el Buen Vivir del ser humano en armonía con la naturaleza y plantea que desde lo económico implica autonomizar y liberar la potencia y creatividad de los trabajadores como productores asociados, la valoración de las culturas e identidades populares, el reconocimiento de los saberes prácticos y el reencastamiento social de los saberes científicos como parte inseparable de las capacidades del trabajo en creciente control de las bases de la vida de las mayorías.

La división del trabajo aísla al hombre en el marco de una actividad limitada e imprime al desarrollo de la personalidad una dirección unilateral, que a veces cobra la forma de una monstruosa especialización. Lejos de desarrollarse universalmente, el hombre se acantona en su esfera de acción y, aferrado a su particularidad, limita y mutila su ser (...) Es cierto que la división del trabajo ha permitido incrementar las fuerzas productivas, elevar el poder del hombre sobre la naturaleza; sin embargo, en las condiciones que se da dicha división en la sociedad capitalista, fragmenta al hombre concreto y real, lo degrada y envilece, a la vez que lo separa de la comunidad (Sánchez-Vázquez, 1979).

Esta limitación del ser, ha decantado hoy en día en dos síndromes organizacionales. El más conocido es el síndrome del burnout o del “trabajador quemado” el cual fue estudiado por Maslach describiendo que tiene tres dimensiones: cansancio emocional caracterizado por sobrecarga y agotamiento de los

recursos emocionales y físicos, despersonalización, actitudes negativas y de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo y baja realización personal, tendencia a evaluar negativamente su habilidad en el desempeño de la actividad laboral (Olivares, 2017).

En el otro extremo está el síndrome del *boreout* o del “trabajador aburrido”, el cual se caracteriza por la presencia de tres elementos en la persona: el aburrimiento, el desinterés y la infraexigencia. Estos tres componentes están siempre ligados de algún modo e interactúan entre sí y prácticamente en cadena. Un trabajador portador del síndrome de *boreout* se podría caracterizar como un individuo con malestar consigo mismo, al comprobar que su esfuerzo no sirve de mucho, ni a nivel económico, ni tampoco le sirve para promocionarse a nivel laboral, además que, en lo personal, se siente frustrado porque tiene que repetir todos los días las mismas tareas que encuentra “sin sentido”, todo esto dibuja un trabajador aburrido, desinteresado e infraexigido (Cabrera, 2014). Para mitigar este síndrome, la psicología organizacional debe analizar el desempeño de sus trabajadores con relación a los procesos que lleva a cabo en la organización, así como sus cualificaciones, para de esta manera asignar o reestructurar funciones acordes a cada perfil que, entre otras cosas, considere también los diversos intereses, motivaciones y potencialidades de los trabajadores.

La globalización y los avances de la tecnología han tenido gran influencia en el trabajo. Hoy en día, los puestos se rediseñan de manera continua; las tareas son realizadas cada vez más por equipos flexibles en vez de individuos aislados (...) En el pasado, se asignaba a los trabajadores a un grupo de trabajo específico, y esa asignación era de permanencia relativa (Robbins y Judge, 2009). Como mencionan Smith *et al.*, los empleados se quejan cada vez más de que la línea entre el tiempo en el trabajo y fuera de éste se ha vuelto tenue, lo que genera conflictos personales y estrés (2002). Por ello, una alternativa a la crítica de Marx es que las organizaciones fomenten los planes de sucesión de puestos que brinden posibilidades de desarrollo profesional y personal a sus trabajadores, así como aumente su motivación hacia su lugar de trabajo, debido a que, según investigaciones recientes, la sucesión interna promueve la fidelidad

organizacional y evita que las personas abandonen la organización (Galdames y González, 2019).

En el video “Más robots, ¿menos empleos?” del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2020) se plantea la pregunta ¿debemos temerle a los robots y la automatización? La automatización avanza rápidamente por el mundo globalizado, lo cual causa un impacto negativo en el empleo y el salario de los trabajadores, ya que el hombre es remplazado por la máquina en aquellas tareas repetitivas (aburridas) y que no demandan esfuerzo mental. Como lo menciona Pavón-Cuéllar (2015) el saber ya no radica en la técnica del obrero, sino en la tecnología de la máquina. Los ingenieros son los que saben lo que hacen los proletarios. Hay así una clara disociación entre el saber y el hacer, entre la cognición y la conducta, entre el trabajo intelectual y el manual. Marx considera que las máquinas dejan de ser apoyos del trabajador para convertirse en su remplazo en cuanto al trabajo físico. Por lo tanto, el trabajo intelectual pasa a ser un gran motivo de desarrollo potencial del trabajador.

En este sentido, reduce la prominencia de los riesgos psicosociales, ya que la estabilidad y la motivación laboral reducen el estrés y por lo tanto aumenta la felicidad facilitando la construcción de mejores relaciones interpersonales, aumentando la persistencia en el logro de objetivos, la productividad, la creatividad, la innovación, la satisfacción laboral y la motivación intrínseca al interior de las empresas (Díaz y Carrasco, 2018). Hay que recordar que los riesgos psicosociales son definidos como situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente, siendo escenarios que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud (Moro, 2011).

Método

El presente trabajo es de enfoque cualitativo y de alcance descriptivo, cuya pretensión fue recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos a los que se refieren (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

La metodología utilizada en este estudio parte de un paradigma interpretativo. Se realizó una revisión literaria integradora, ya que se sintetizaron conocimientos teóricos esbozando conclusiones sobre un tema específico (Guirao y Adolf, 2015).

Tomando como referencia a Fernández (1995) el objeto de este método es indagar un fenómeno complejo de interés en el que no se pueden manipular los eventos y del que se tienen múltiples fuentes de datos eminentemente cualitativas, e incluso cuantitativas, confiando en obtener un retrato detallado del fenómeno que se estudia.

La rigurosidad del método permitió recabar información de manera multivocal, como lo proponen los autores Garousi, Felderer y Mäntylä (2019), quienes indican que es un método beneficioso para cerrar la brecha entre la investigación académica y la práctica profesional y por su amplitud en el conocimiento desde diversas fuentes. Esto permitió realizar el análisis de la información, contrastando la doctrina política y filosófica con las ciencias del comportamiento.

Discusión

¿Si el ser humano puede ser sustituido por una máquina, quiere decir que el trabajo que hacía no es propio de un ser humano? Esta discusión a manera de hipótesis plantea un debate sobre el reconocimiento de las fuerzas productivas en las organizaciones. El marxismo busca explicar por qué las sociedades se organizan de una manera y se reorganizan de otra, cómo las sociedades van evolucionando. Y la explicación primordial que encuentra a esta realidad está en la economía y cómo esta influye en las relaciones de producción, que, en el contexto de este trabajo, sería el cómo interactúan los trabajadores dentro de una organización, conforme sus puestos de trabajo, con la tecnología y fuera de las organizaciones como movimiento obrero universal. A su vez se las puede considerar como la forma de organización de los entes productivos, sus reglas del juego en el campo organizacional y cómo está diseñado (y permanentemente rediseñado) el trabajo para las personas.

Las fuerzas de producción son las capacidades técnicas y tecnológicas que utilizan los trabajadores para producir. Son dinámicas; van cambiando y evolucionando con el paso del tiempo. En este punto la capacitación del personal es la que en mayor medida posibilita esta evolución, ya que facilita la adaptación a las nuevas tecnologías, a la vez que proporciona entrenamiento para mejorar las competencias individuales, departamentales y organizacionales. La capacitación solía enfocarse en habilidades técnicas como ensamblar, soldar, llenar formularios, etc. Actualmente, también puede significar capacitación remedial o de recuperación y capacitación en habilidades para trabajar en equipo, tomar decisiones y comunicarse (Dessler y Varela, 2011). En síntesis, el objetivo sería promover lo que Sen (2000) explica como la expansión de libertades y capacidades para ayudar al individuo a influir en el mundo y no verse limitado en su desarrollo individual y colectivo.

Cuando se suman las fuerzas de producción y las relaciones de producción se crea la estructura, que, en el plano organizacional, podría extrapolarse el concepto a los organigramas institucionales donde se vislumbran los puestos de trabajo, la cadena de mando y las relaciones jerárquicas laborales. Sobre la estructura se forma la superestructura, que son las ideas, principios y valores que dan causa a la estructura. Una estructura demasiado vertical generará una superestructura donde prime la burocracia, la tramitología y potencialmente la ineficiencia, debido al desdoblamiento de la autoridad y a la diferenciación espacial (Marín, 2012), lo cual aumenta el trayecto que deben seguir los procesos desde la base hasta la dirección. La superestructura no hace falta que esté escrita, pues nace y se mantiene en el imaginario de los trabajadores, mientras exista la estructura. La forma de organización de una empresa influirá en la forma de comportarse de los trabajadores. En lenguaje marxista se diría que la producción espiritual de la humanidad refleja su transformación material y/o estructural.

Chandler (1962) dice que la estructura sigue a la estrategia, de lo que se colige que el modelo de gestión, la cultura y el liderazgo organizacional influyen en el cambio que presenten las instituciones hoy en día. Es decir, para cambiar la superestructura, se debe partir

por un cambio en el diseño organizativo, el cual se ve influenciado por la planificación estratégica que se logre plasmar desde la dirección. Esa planificación estratégica se ve reflejada en la cultura organizacional, que a decir de Argudo (2014), favorece el éxito y genera un entorno colaborativo entre directivos y colaboradores. Las organizaciones deben prestar mucha atención a las características de su personalidad organizativa, es decir a los valores y significados compartidos (Méndez, 2019) por los cuales se rige la institución en su accionar, ya que estos deben estar arraigados y compartidos para facilitar la implementación de las estrategias (Segredo *et al.*, 2017). Pensando como Marx se podría decir que la superestructura (cultura, valores, etc.) soportan a la estructura.

La cultura es un aspecto fundamental de las organizaciones, pues gestionándola adecuadamente, permite conseguir un buen ambiente y clima laboral, además de que los trabajadores se sientan orgullosos de laborar en las organizaciones, sobre todo porque puede influir de manera positiva dependiendo de la actitud y conducta presente en cada una de ellas, al mismo tiempo busca que los trabajadores se sientan más satisfechos y de esta manera logren conseguir el éxito y una ventaja competitiva al tener al personal adecuado y satisfecho trabajando con la empresa (Palafox *et al.*, 2019).

Más allá de la gestión del talento humano

Según la concepción psicológica básica, cada persona tiene sus rasgos de personalidad propios. En este sentido, un trabajador deberá encajar sus rasgos de personalidad a un perfil profesional, sin embargo esos rasgos se verán modificados por el medio y la cultura organizacional de la institución donde trabaja. En el concepto de división del trabajo de Marx, existe una separación del perfil del trabajador de acuerdo a su función productiva y aunque parecería algo inevitable dentro del proceso productivo, la crítica se dirige a que esta división aleja al trabajador de su tarea creadora y transformadora de la realidad y lo convierte en una pieza más del engranaje, restringiendo su talento.

Para el marxismo, la libertad del ser humano es muy importante y por ello introduce el término de la alienación del trabajador, que García (2019) lo interpreta en cuanto al fondo ontológico del trabajo. El ser humano y la naturaleza queda fetichizado en una relación alienada en la que el término natural y vivo queda subordinado a la mera relación comercial y mercantil en la que el trabajo depende del capital, es decir, del dinero en tanto que salario, que no es más que una forma o momento de la circulación y valorización del capital.

La alienación definida por la Real Académica de la Lengua (RAE, 2021) hace referencia a la limitación o condicionamiento de la personalidad, impuestos al individuo o a la colectividad por factores externos sociales, económicos o culturales. Además expresa que la alienación es un estado mental caracterizado por una pérdida del sentimiento de la propia identidad. Con esta definición se puede decir que Marx habla de la alineación como un sometimiento a las relaciones de producción presentes en una organización, lo que le impide ser sí mismo para convertirse en un ente autómatas. Esto se puede ver en mayor medida en las industrias fabriles, en donde los trabajos requieren cada vez menos destreza, son monótonos y repetitivos con poca estimulación de la inteligencia (Weiss, 2013). En la película *Atrapado en el tiempo* (1993) el director expresa como el protagonista, al verse obligado a vivir en un espacio y tiempo en el cual no puede ir ni adelante ni hacia atrás, pierde la ilusión en la vida y empieza a perder su humanismo.

En el mundo de hoy, en un contexto de pandemia por el covid-19, resulta difícil decir si los trabajadores son realmente libres, dado que el teletrabajo ha invadido los hogares de los trabajadores y han aumentado los ritmos de ocupación dentro y fuera de la jornada laboral. Desde la psicología del trabajo se puede aportar en el desarrollo equitativo y justo del teletrabajo, entendido este como el llevar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo (García M., 2013). Por ejemplo, el teletrabajo puede generar oportunidades laborales para grupos tradicionalmente excluidos de la actividad laboral, como las personas con discapacidad, mujeres embarazadas, adultos mayores o sencillamente trabajadores que buscan un equilibrio entre la oficina y el hogar.

De cualquier manera, es importante que las organizaciones, previo a la implementación del teletrabajo, realicen un análisis de su cultura organizacional, ya que esta permitirá que un cambio tan considerable sea asimilado adecuadamente por la fuerza laboral, sin percibir que este cambio trastoca los horarios y espacios de trabajo.

El covid-19 ha impulsado la modalidad del teletrabajo de forma obligatoria y se ha transformado en un experimento a escala global, con el cual se pone a prueba la cultura organizacional de cada organización, ya que se requiere de un cambio de mentalidad, generar mayor flexibilidad y confianza en los empleados (D' Alessandro, 2013).

Dado que el teletrabajo llegó de manera abrupta a las organizaciones debido a la pandemia, las organizaciones no han tenido tiempo de realizar procesos de adaptación y gestión del cambio, lo cual derivó en casos de burnout y ansiedad en muchos trabajadores. Cuando el teletrabajo no está correctamente definido y organizado, no hay ese momento de terminar la jornada e irse a la casa. En este sentido, los departamentos de talento humano deben empezar a discutir un nuevo modelo de gestión organizacional que establezca la desconexión digital fuera del contexto laboral, para recuperar el espacio personal cedido al puesto de trabajo y liberar al trabajador de la explotación que tanto critica el marxismo. Una explotación que puede o no ser concebida, dada la coyuntura actual. Si Marx viviera en esta época, seguramente publicaría en sus redes sociales: ¡teletrabajadores del mundo, uníos!

La firma consultora PwC (2021) parece haber comprendido esto y ha anunciado que sus empleados podrán decidir cuándo empezar y terminar la jornada laboral, como parte de los planes que buscan una mayor flexibilidad laboral, teniendo el debido cuidado de considerar a la flexibilidad laboral como precarización laboral, pues lo que se busca no es reducir derechos laborales sino facilitarlos.

Jornadas laborales menos extensas para contratar más personas y dejar a los trabajadores con mayor tiempo relacional (Ramírez, 2012) para el trabajo emancipador, la contemplación, el tiempo social

(amor y amistad) y así abrir el camino para el despliegue de todas las fuerzas humanas y creativas y conquistar su libertad, en armonía con la naturaleza. Para Marx la producción económica no era un fin en sí mismo, pues la prioridad era el desarrollo humano. Así acuñó el término de acumulación de goces, lo cual solo sería posible al reducir la jornada laboral (1861). Estos postulados los recogió Amartya Sen (2017) y los denominó funcionamientos, que son las capacidades de las personas en cuanto al ser y hacer para desarrollarse.

Estas reflexiones deben estar presentes en la gestión organizacional. El no hacerlo, sería instigar a la clase trabajadora al descontento con su trabajo y el área directiva. En otros contextos, este malestar puede provocar la conformación de sindicatos, sin embargo en el caso ecuatoriano, el Estado garantiza la libre asociación de trabajadores, sin perder de vista que la principal función de los sindicatos consiste en reemplazar el mínimo fisiológico por el mínimo social, es decir, por un nivel de vida y de cultura determinados de los trabajadores. (...) La gran importancia económica de la socialdemocracia reside en que, sacudiendo espiritual y políticamente a las amplias masas de los trabajadores, eleva su nivel cultural y, con ello, sus necesidades económicas (Luxemburgo, 2015).

Ambriz-Arévalo (2015) expone que la ideología no es una conciencia falsa que impide entender la realidad, o que tiene la función de ocultar y reproducir los intereses de la clase dominante, sino aquella conciencia verdadera o con contenidos de verdad, que sirve para que los agentes que quieren liberarse sepan cuáles son sus intereses de clase económicos y emancipatorios. La historia demuestra que la lucha de los trabajadores organizados ha incrementado los derechos y beneficios laborales.

Marx es muy crítico en este aspecto. Él habla de que el trabajador intenta robarle tiempo a la máquina o ganar más tiempo de descanso. En la película *Tiempos Modernos* (Chaplin, 1936), se ve cómo el protagonista busca por todos los medios eludir el control del supervisor para tener un momento de paz frente a la repetitiva y extenuante jornada de trabajo, lo cual al no conseguirlo, termina en un colapso nervioso que perjudica a toda la línea de producción. Esto deviene

en un término que hoy en día está muy presente en las organizaciones y es el ausentismo laboral, el cual puede diferenciarse del ausentismo involuntario, caracterizado por las faltas o retrasos debido a los problemas de salud de los trabajadores y por otro lado el ausentismo voluntario que se caracteriza por el abuso de certificaciones médicas innecesarias, lo cual puede mostrar un "comportamiento de distanciamiento", entrando en conflicto con los restantes compañeros, quienes se ven obligados a aumentar involuntariamente su volumen de trabajo sin una contrapartida económica adicional, ocasionando malestar y un clima laboral conflictivo (Baptista, Méndez y Zunino, 2016)

Asimismo, el desgaste de los trabajadores en las organizaciones genera altos índices de rotación de personal, entendido este como el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo. Las organizaciones sufren un proceso continuo y dinámico de entropía negativa para mantener su integridad y sobrevivir. Esto significa que siempre pierden energía y recursos y que se deben alimentar de más energía y recursos para garantizar su equilibrio (Chiavenato, 2009). Esta rotación también suele ser producto de que los trabajadores a condiciones de alta presión física y mental, suelen llegar a la sobrecarga laboral y posterior colapso.

El término "profilaxis" acuñado por Marx hace referencia, por un lado a la prevención de patologías y la conservación de la salud del trabajador. Pero no solo se refiere al estado de buena salud del trabajador, sino al estado de bienestar que logre desarrollar el máximo potencial y gratificación. Por lo tanto, el marxismo influye para que los empleadores empiecen a preocuparse por la salud real de sus empleados, por generar un clima organizacional que promueva la confianza, la autonomía, el empoderamiento y el desarrollo de la esencia humana.

Los departamentos de talento humano deben utilizar los principios de la psicología del trabajo para

conocer a fondo a sus trabajadores, cuáles son sus intereses, necesidades, requerimientos, motivaciones y posibilidades de desarrollo. Estas posibilidades de desarrollo no deben quedar en meros cursos temáticos sino que se debe propender a desarrollar programas integrales que logren interiorizar los comportamientos y apropiarse de los mismos para su posterior puesta en práctica.

Por internalización se entiende el proceso que implica la transformación de fenómenos sociales en fenómenos psicológicos a través del uso de herramientas y signos. Esta serie de transformaciones psíquicas se sintetizan de la forma siguiente: una operación que, inicialmente, representa una actividad externa, comienza a suceder interiormente y, por medio de un proceso interpersonal, queda transformado en otro de carácter intrapersonal y esto es el resultado de una prolongada serie de sucesos evolutivos (Gutiérrez, 2020).

La gestión de talento humano, es importante para las empresas y se debe considerar un proceso cambiante donde están inmersos diferentes factores como son; intelectuales, político, económico, social y tecnológico, de años atrás va creando mayores estrategias planes y administraciones para el desarrollo del recurso humano de forma más eficiente, cobrando importancia a nivel mundial (Arenas y Bayón, 2020).

La actividad social debe ser consiente, psíquica y no solo física; interna y no solo externa. El tiempo de la vida actual es el tiempo del trabajo, como único tiempo. En el contexto organizacional, lo más importante siempre ha sido el ser humano y hoy en día la psicología del trabajo reflexiona sobre aquellos postulados marxistas que tienen su enfoque en el comportamiento y en la actitud de la clase trabajadora hacia su puesto de trabajo. Como dice Castaño (2020) la estructura social condicionaba la estructura familiar (...) los sistemas económicos y sociales suscitan el desarrollo del individuo y lo condicionan paulatinamente en su progreso interior

Referencias

- Alles, M. (2009), *Diccionario de competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Ambriz-Arévalo, G. (2015), “La ideología en Marx. Más allá de la falsa conciencia”, en *Pensamiento y cultura*, pp. 107-131. Disponible en: <https://doi.org/10.5294/pecu.2015.18.1.4>
- Arenas, A & Bayón, J. (2020), “Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación: Madrid - España”, en *Revista venezolana de gerencia*, pp. 1463-1477 . ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423
- Argudo, M. (2014), “El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas”, en *Cuadernos de gestión de información*, pp. 172-187. ISSN 2253-8429.
- Baptista, D., Méndez, S., & Zunino, N. (2016), “Ausentismo laboral”, en *VI Jornadas Académicas de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración*. Montevideo: Universidad de la República de Uruguay, p. 20.
- BID (23 de diciembre de 2020), *Más robots, ¿menos empleos?*. Disponible en: <https://bit.ly/2Qc0sPt>
- Cabrera, L. (2014), “Síndrome de Boreout: diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición”, en *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 46 (3), pp. 259-265. ISSN: 0121-0807. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=343838645006>
- Caligaris, G., y Starosta, G. (2018), La determinación del elemento histórico y moral del valor de la fuerza de trabajo”, en *Cuaderno CRH*, pp. 135-150. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/s0103-49792018000100009>.
- Candioti, M. (2017), “Karl Marx y la teoría materialista-práctica de la enajenación del sujeto humano colectivo. Una propuesta para su reconstrucción”, en *Izquierdas*, pp. 107-131. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50492017000100107>.
- Castaño, E. (2020), “Cuerpos y mentes para el trabajo: la psicologización de los trabajadores en Bogotá y Medellín, 1946-1991”, en *História, Ciências, Saúde – Manguinhos*, pp. 447-465. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-59702020000200008>.
- Castillo, C., & García, J. (2001), “Marx, entre el trabajo y el empleo”, en *VII Congreso Nacional de Sociología*. Salamanca.
- Chandler, A. (1962), *Strategy and structure*. Cambridge: MIT press.
- Chaplin, C. (Dirección). (1936), *Tiempos Modernos* [Película].

- Chiavenato, I. (2009), *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Constituyente, A. N. (2008), *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi.
- Coraggio, J. L. (2011), *Economía social y solidaria. El trabajo antes que el capital*. Quito: Abya Yala.
- D'Alessandro, M., Puricelli, C. y Rodríguez Parreira, N. (2013). *Teletrabajo y Cultura Organizacional*. Argentina.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011), *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México: Pearson.
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2018), "Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo", en *Contaduría y administración*, 1-14. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Fernández, A. (1995), *Métodos para evaluar la investigación en psicopedagogía*. Madrid: Síntesis.
- Galdames, S. y González, Á. (2019), "Directores fantásticos y dónde encontrarlos: lecciones sobre la promoción interna", en *Calidad en la educación*, pp. 131-163. ISSN 0718-4565. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.673>.
- García, M. (2019), "El metabolismo en Marx: apuntes desde la ontología del trabajo", en *Éndoxa: series filosóficas*, pp. 135-154. ISSN 1133-5351. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/endoxa.43.2019.18851>.
- García, M. (2013), Guía de aplicación de la Norma OHSAS 18001:2007 para el teletrabajo en las organizaciones. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10654/10419>.
- García, S. (2018), "Kant y Marx sobre el trabajo", en *Con-textos Kantianos*, pp. 158-175. ISSN: 2386-7655. Disponible en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.2330336>.
- Garousi, V., Felderer, M. y Mäntylä, M. V. (2019), *Guidelines for including grey literature and conducting multivocal literature reviews in software engineering. Information and Software Technology*, pp. 101-121. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2018.09.006>
- Giniger, N. (2012), "Apuntes para reflexionar sobre la hegemonía en el espacio de trabajo", en *Lutas Sociais*, pp. 45-58. ISSN: 1415-854X. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11336/4924>.
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson.
- Guilli, M. y Vázquez, S. (2002), "El hombre nuevo. Ensayo sobre la transformación revolucionaria de la personalidad". Buenos Aires: Ediciones Sexta Tesis.
- Guirao, G. y Adolf, S. J. (2015), "Utilidad y tipos de revisión de literatura", en *ENE*, 9(2). Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002>.

- Gutiérrez, V. (2020). *La filiación marxista de Vygotsky*. Educere, 61-69. ISSN: 1316-4910. Disponible en: <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/educere/article/view/15765>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010), *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Quinta edición.
- Luxemburgo, R. (2015). *Introducción a la economía política*. Madrid: Siglo XXI.
- Marín, D. (2012), “Estructura organizacional y sus parámetros de diseño: análisis descriptivo en pymes industriales de Bogotá”, en *Estudios gerenciales*, pp. 43-63. ISSN 0123-5923. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(12\)70204-8](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(12)70204-8)
- Marx, K. (1844), *Manuscritos económicos y filosóficos*.
- Marx, K. (1849), *Trabajo asalariado y capital*. Moscú: Progreso.
- Marx, K. (1861), *Los Grundrisse*. Madrid: Siglo XXI.
- Marx, K. (1975), *El capital*. México: Siglo XXI.
- Marx, K. y Engels, F. (1848), *Manifiesto del partido comunista*. Londres: Babel.
- Marx, K. y Engels, F. (1955), *Prólogo de la Contribución a la crítica de la Economía Política*. Moscú: Literatura política del Estado, ediciones en lenguas extranjeras.
- Maslow, A. (1954), *Motivación y personalidad*. Barcelona: Sagitario.
- Méndez, C. (2019), “Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia”, en *Universidad y empresa*, pp. 136-169. Disponible en: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>.
- Moreno, B. (2011), “Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales”, en *Medicina y seguridad del trabajo*, pp. 4-19. Disponible en: <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Noguera, J. (2011), “El concepto de trabajo y la teoría social crítica”, en *CAIRN*, pp. 161-192. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v68n0.1445>.
- Olivares, V. (2017), “Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout”, en *Ciencia & trabajo*, pp. 59-63. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>.
- Palafox, M., Ochoa, S., & Jacobo, C. (2019), “La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones”, en *San Gregorio*, 189-207. Disponible en: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1109>.
- Pavón-Cuéllar, D. (2015), “Las dieciocho psicologías de Karl Marx”, en *Teoría y crítica de la psicología*, pp. 105-133. ISSN: 2116-3480.

- PwC (10 de abril de 2021), *PwC*. Disponible en: <https://pwc.to/3g1uGPW>
- RAE. (2 de abril de 2021), *Diccionario de la lengua española*. Disponible en: <https://bit.ly/3dSTrez>
- Ramírez, R. (2012), *La vida (buena) como riqueza de los pueblos*. Quito: IAEN.
- Ramis, H. (Dirección) (1993), *Atrapado en el tiempo* [Película].
- Robbins, S., & Judge, T. (2009), *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Sánchez-Vázquez, A. (1979), *Las ideas estéticas de Marx*. México: Era.
- Segredo, A., García, A., León, P. y Perdomo, I. (2017), “Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual”, en *Infodir*, pp. 86-99. ISSN 1996-3521. Disponible en: <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>.
- Sen, A. (2000), *Desarrollo y libertad*. Buenos Aires: Planeta.
- Sen, A. (2017), *Elección colectiva y bienestar social*. Londres: Allen Lane.
- Smith, V., Klein, K. y Ehrhart, M. (2002), “Work time, work interference with family, and psychological distress”, en *Journal of Applied Psychology*, pp. 427-436. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.427>.
- Tamayo, Y., Del Río, A. y García, D. (2014), “Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos”, en *Suma de negocios*, pp. 70-77. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7)
- Tapiro, J. P. (2013), “Hacia la superación del pensamiento burgués y la ofensiva posmoderna en trabajo social y las ciencias sociales”, en *Eleuthera*, pp. 213-231.
- Tapiro, J., & Quintero, S. (2014), “Introducción al método dialéctico materialista e histórico para la renovación crítica del trabajo social”, en *Eleuthera*, pp. 137-159. ISSN: 2011-4532. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585961840009>
- Vidal, P. (2020), “Estado y políticas públicas en la contemporaneidad: reflexiones desde la teoría del valor de Marx”, en *Izquierdas*, pp. 3508-3523.
- Vigotsky, L. (1925), *La conciencia como problema de la psicología del comportamiento*. Moscú.
- Vigotsky, L. (1930), *La modificación socialista del hombre*. Buenos Aires: Almagesto.
- Weiss, D. (2013), “Marx versus Smith sobre la división del trabajo”, en *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 7(28). Disponible en: <http://www.jstor.org/stable/43906432>
- Yourcener, M. (1983), “Elementos para la fundamentación marxista de una teoría de una motivación humana”, en *Marx y la contemporaneidad*. La Habana: Academia de Ciencias de Cuba.