

Psicología, trabajo y género: el rol profesional en los tiempos actuales.

Rizzotto, Martin Salvador y Ponce, María Flaviana.

Cita:

Rizzotto, Martin Salvador y Ponce, María Flaviana (2025). *Psicología, trabajo y género: el rol profesional en los tiempos actuales. XVII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXXII Jornadas de Investigación XXI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. VII Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. VII Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-004/804>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eNDN/7oU>

PSICOLOGÍA, TRABAJO Y GÉNERO: EL ROL PROFESIONAL EN LOS TIEMPOS ACTUALES

Rizzotto, Martín Salvador; Ponce, María Flaviana

Universidad Nacional de Rosario. Facultad de Psicología. Rosario, Argentina.

RESUMEN

El presente trabajo analiza la interrelación entre los ejes de trabajo, género y subjetividad, reflexionando sobre el rol del psicólogo/a en los escenarios laborales actuales desde una perspectiva latinoamericana crítica. Se aborda la teoría de género como categoría analítica, recordando la transición de un enfoque binario hacia las teorías posestructuralistas y queer, que destacan la performatividad del género y la deconstrucción de las normas heteronormativas. A su vez se explora el concepto de subjetividad, entendido como construcción sociocultural de sentidos personales y colectivos. Se discuten las transformaciones recientes del trabajo (precarización, desigualdades persistentes, cambios organizacionales) y la institucionalidad laboral en América Latina, donde, pese a avances formales de derechos, la desigualdad de género en el empleo y la discriminación siguen presentes. Finalmente, se reflexiona sobre el rol ético-político del psicólogo/a laboral latinoamericano: un profesional con compromiso social, capaz de analizar la subjetividad en los procesos laborales, promover la equidad y cuestionar las inequidades estructurales. El texto enfatiza que la psicología del trabajo debe vincular la razón científica con la justicia social y el trabajo decente, apostando a prácticas transformadoras en los ámbitos organizacionales y comunitarios.

Palabras clave

Psicología - Trabajo - Género - Subjetividad

ABSTRACT

PSYCHOLOGY, WORK AND GENDER: THE PROFESSIONAL ROLE IN THE MODERN TIMES

This paper analyzes the interrelationship between the axes of work, gender, and subjectivity, reflecting on the role of the psychologist in current work settings from a critical Latin American perspective. It addresses gender theory as an analytical category, recalling the transition from a binary approach to poststructuralist and queer theories, which highlight the performativity of gender and the deconstruction of heteronormative norms. It also explores the concept of subjectivity, understood as the sociocultural construction of personal and collective meanings. It discusses recent transformations in work (precarization, persistent inequalities, organizational changes) and labor institutions in

Latin America, where, despite formal advances in rights, gender inequality in employment and discrimination remain present. Finally, it reflects on the ethical and political role of the Latin American work psychologist: a socially committed professional, capable of analyzing subjectivity in labor processes, promoting equity, and challenging structural inequities. The text emphasizes that work psychology must link scientific reasoning with social justice and decent work, promoting transformative practices in organizational and community settings.

Keywords

Psychology - Work - Gender - Subjectivity

El presente trabajo parte de una investigación de la Cátedra Psicología en el Trabajo, de la Facultad de Psicología, UNR. Constituye un encuadre del marco teórico en el que la articulación crítica entre los conceptos de trabajo, género y subjetividad cobra relevancia en especial en las últimas décadas y dentro de los estudios latinoamericanos.

Cambios recientes en el mercado de trabajo plantean interrogantes fundamentales sobre la calidad del empleo, la equidad en la distribución y el ejercicio de los derechos laborales. Al mismo tiempo, el enfoque de género como categoría de análisis muestra cómo las relaciones de poder y dominación patriarcal siguen moldeando la inserción laboral de mujeres y disidencias sexuales, aun en contextos donde las leyes promueven la igualdad formal.

La subjetividad, entendida como el proceso cultural e histórico mediante el cual los individuos construyen sus sentidos de vida, resulta clave para comprender cómo las normas sociales (de género, laborales, étnicas, etc.) influyen en la experiencia subjetiva de trabajadoras y trabajadores. En este contexto, el rol del psicólogo/a laboral adquiere un carácter ético y político: se espera de él la capacidad de analizar la dimensión subjetiva en la dinámica organizacional y de promover transformaciones hacia mayor justicia social. A lo largo de este texto se integra críticamente la literatura provista con desarrollos teóricos actuales sobre teoría de género, subjetividad, transformaciones del trabajo e institucionalidad, con especial énfasis en la tradición psicológica latinoamericana.

TEORÍA DE GÉNERO Y TRABAJO

En el núcleo del análisis de género contemporáneo se encuentra la noción de género como categoría de análisis sociocultural, que va más allá de la identificación biológica de mujer u hombre. Adoptar este enfoque implica desplazar el interés de la investigación hacia las relaciones de género –es decir, cómo la sociedad define roles, estatus y expectativas para cada sexo– en lugar de tratar a la mujer o el hombre como grupos homogéneos. En las décadas recientes, las corrientes posestructuralistas y queer, han subrayado el carácter construido y performativo del género y han criticado el dualismo hombre/mujer propio del pensamiento occidental tradicional. Desde Derrida (1997) se señala que la lógica binaria dominante responde a relaciones de poder históricas que deben deconstruirse. Foucault (1998), por su parte, explica que las categorizaciones normativas de la sexualidad son configuraciones culturales ligadas a intereses políticos de la clase dominante. En suma, estas teorías promueven la ruptura con esquemas dualistas y la visibilización de identidades sexo-genéricas diversas, enfatizando que la equidad no consiste en dar a todos el mismo trato, sino en atender las distintas necesidades de las personas para garantizar derechos y oportunidades equitativas.

Aplicado al ámbito laboral, el enfoque de género pone en evidencia la división sexual del trabajo: ciertas tareas, puestos o sectores son socialmente codificados como femeninos o masculinos. Aunque han habido avances formales en igualdad: legislaciones antidiscriminatorias, porcentajes igualitarios de ingreso, etc., la práctica cotidiana revela que las mujeres suelen concentrarse en empleos más precarios, con menor protección social y menores salarios. Esta desigualdad deriva en parte de la expectativa de que ellas asuman el cuidado familiar, lo que limita sus oportunidades laborales. Además, persisten estereotipos sobre los estilos de liderazgo masculino y femenino que explican por qué las mujeres solo ocupan cerca de un tercio de los puestos jerárquicos. El análisis de género invita a cuestionar estas estructuras: por ejemplo, destacando cómo la intersección de género con clase, etnia u otras dimensiones producen escenarios de desigualdad complejos. Las voces feministas y queer latinoamericanas abogan por ampliar el concepto de género para incluir la diversidad sexo-genérica, así como incorporar la mirada crítica que cuestiona privilegios históricos.

SUBJETIVIDAD EN EL TRABAJO

La subjetividad se refiere a la organización de los procesos de sentido y significado en el sujeto, moldeada por contextos culturales e históricos. En otras palabras, es la forma en que cada persona construye su identidad y experiencia en función de las normas sociales, símbolos y discursos que atraviesan la sociedad. Las transformaciones sociales contemporáneas han provocado una crisis del sujeto que no es exclusiva del género,

sino generalizada y permiten a las personas reconocerse fuera de normas dominantes. Por ejemplo, las generaciones jóvenes pueden elaborar sentido de sí mismas al margen de roles tradicionales, incorporando identidades múltiples.

Fernando González Rey (1999) argumenta que la subjetividad dominante encubre o invisibiliza otras realidades; nos priva de recursos para ver lo diferente. Es impactante que en la psicología social latinoamericana apenas se haya investigado la realidad de los niños de la calle, pese a ser un fenómeno masivo. Hablamos de irracionales europeas, de problemáticas importadas y/o reproducimos visiones ajenas, sin detenernos en las urgencias locales.

La intervención psicológica, entonces, puede entenderse como la creación de espacios capaces de generar “subjetividad social”: núcleos donde las personas se encuentren, dialoguen y desafíen la realidad establecida, abriendo nuevos espacios de relación en la comunidad o institución. En el ámbito organizacional, esto supone ir más allá de mejorar procesos técnicos: implica promover ambientes donde la voz de trabajadoras y trabajadores sea escuchada, y donde se cuestione colectivamente el status quo (por ejemplo, prácticas sexistas, discriminatorias o explotadoras). Para el psicólogo laboral, comprender la subjetividad implica reconocer que en cada organización y en cada puesto de trabajo las personas se relacionan con su trabajo y con su identidad de género de maneras cargadas de sentido.

TRANSFORMACIONES LABORALES E INSTITUCIONALIDAD

Las últimas décadas han sido testigo de profundos cambios en el mundo del trabajo. Las economías latinoamericanas, con estructuras productivas muy heterogéneas, mantienen altos niveles de desigualdad socioeconómica. La generación de empleo es deficiente: las estadísticas muestran un crecimiento insuficiente en cantidad de puestos y una precariedad en la calidad de los mismos. Muchas personas permanecen atrapadas en la pobreza aun estando empleadas, debido a bajos salarios y falta de protección social. En este escenario, las políticas de institucionalidad laboral cobran especial relevancia: es decir, el conjunto de normas, organismos y prácticas que regulan el empleo en la región: las formas de contratación, la negociación colectiva, la protección al desempleo, la capacitación, etc. La CEPAL (2019), Comisión Económica para América Latina y el Caribe, ha identificado tres pilares para una institucionalidad laboral robusta: (1) regulación de las relaciones laborales individuales y colectivas, (2) protección frente al desempleo y (3) políticas activas de mercado de trabajo. Estos elementos influyen en la oferta laboral y en la calidad de los empleos.

El fin último de una buena institucionalidad laboral es generar empleo de calidad que contribuya al desarrollo socioeconómico sostenible e inclusivo. Sin embargo, la región enfrenta varios retos. En primer lugar, muchas reformas han sido de corto plazo, orientadas a reducir costos inmediatos, en lugar

de invertir en fuerza laboral calificada y relaciones laborales cooperativas. En segundo lugar, persiste una mirada conflictiva que aísla a empleadores y sindicatos, en vez de fomentar la cooperación productiva. En términos de género, aunque existen leyes que promueven la igualdad, como CEDAW, Plataforma de Beijing, Objetivos del milenio, etc., se observa una brecha entre igualdad formal y real. A pesar de que las mujeres argentinas tienen mayor nivel educativo que los varones y participan ampliamente de la fuerza laboral, muchas siguen en empleos inestables y peor remunerados. Las mujeres alcanzan solo un tercio de los puestos directivos, lo que evidencia la persistencia de techos de cristal.

Las transformaciones del trabajo y las limitaciones de la institucionalidad generan un escenario complejo. El psicólogo/a en el ámbito laboral debe considerar este contexto: por un lado, comprender cómo las políticas económicas y laborales estructuran la experiencia subjetiva de las personas; por otro, identificar espacios para incidir, por ejemplo, participando en políticas de igualdad, formación de trabajadores o en el diseño organizacional, con el fin de fomentar entornos de trabajo más justos y equitativos.

EL ROL DEL PSICÓLOGO/A EN LOS ESCENARIOS LABORALES ACTUALES

Desde la psicología latinoamericana se ha planteado que el rol del/la profesional debe transcender la práctica individualista y asistencial, orientándose hacia la promoción de la salud laboral y el cambio social. Ya en los años sesenta, José Bleger (1966), advertía que el psicólogo en las instituciones debe cuestionar la mera actividad asistencial privada y desarrollar técnicas enfocadas en la promoción de la salud colectiva. Este énfasis en la salud laboral implica reconocer que el bienestar de los trabajadores no es sólo un tema de productividad, sino también de dignidad y justicia. La psicología del trabajo aporta herramientas para analizar la subjetividad de quienes trabajan, entendiendo por qué ciertos ambientes generan enfermedades, discriminación o también, satisfacción y realización laboral.

Históricamente, la psicología en América Latina ha buscado ser socialmente relevante, enfocándose en problemas de desarrollo. Esto implica un compromiso político. La investigación no es neutral, sino que debe contribuir a visibilizar y resolver problemas reales como por ejemplo, violencia de género en el trabajo, explotación laboral infantil, discriminación étnica. En el campo organizacional, el psicólogo latinoamericano también es llamado a adaptar los hallazgos de la psicología moderna a la realidad local, sin limitarse a importar modelos extranjeros. Como señala el discurso de Schein (1988), las organizaciones deben entenderse como sistemas sociales complejos, por lo que el psicólogo organizacional debe estudiar el comportamiento humano en su contexto, combinando eficacia con justicia social.

La dimensión ética del rol profesional se vuelve central. Enfrentar la desigualdad de género en el trabajo, por ejemplo, exige que el psicólogo cuestione activamente los prejuicios y prácticas discriminatorias en las organizaciones. Según autores feministas, muchas dinámicas laborales invisibilizadas constituyen problemas ético-políticos urgentes. Ejemplo de esto serían los micromachismos, la sobrecarga de cuidados sin reconocimiento, la violencia laboral, etc. El psicólogo, desde su formación teórica, está en posición de cuestionar estos patrones: evaluar las políticas de selección de personal con perspectiva de género, diseñar intervenciones que promuevan la equidad salarial o asesorar a empresas en prácticas inclusivas. En suma, el profesional no es un mero técnico neutral, sino un agente de transformación social. Debe integrar el enfoque científico con la sensibilidad por las injusticias sociales, canalizando sus conocimientos para lograr un impacto equitativo.

En la práctica, esto se traduce en tareas como:

- Facilitar espacios de diálogo participativo en las empresas.
- Desarrollar capacitaciones y políticas internas sensibles al género y otras diversidades, rompiendo estereotipos y promoviendo estilos de liderazgo inclusivos.
- Realizar investigaciones cualitativas que evidencien situaciones invisibilizadas (por ejemplo, malestar laboral ligado a roles de género).
- Colaborar para diseñar entornos laborales que garanticen justicia social y trabajo decente.

En cada tarea, se requiere una postura reflexiva y crítica: el/la psicólogo/a debe reconocer sus propios sesgos y privilegiados, cuestionar las estructuras de poder en juego y comprometerse éticamente con la transformación.

PERSPECTIVA LATINOAMERICANA CRÍTICA

La psicología latinoamericana aporta un legado valioso para este análisis. Desde sus orígenes en la mitad del siglo XX, la psicología en la región se caracterizó por orientarse hacia la solución de problemas sociales concretos y por enfatizar la condición histórica de las personas. A diferencia de enfoques más experimentales o desvinculados de la realidad local, los psicólogos de América Latina buscan comprender al ser humano en su ambiente social e histórico, reconociendo la importancia de la cultura, la política y la economía en la construcción e impacto subjetivo.

Esto reafirma la necesidad de que el psicólogo/a sea un puente entre la lógica empresarial y la razón social. Como advierte el discurso de Edgar Schein (1988) que fue retomado por pensadores contemporáneos también, la organización es un sistema social complejo, y debe estudiarse como tal. La tarea es entonces canalizar conocimientos globales, teorías organizacionales, técnicas de recursos humanos, combinando la eficiencia organizacional con principios de justicia social, trabajo decente y responsabilidad social.

Una perspectiva latinoamericana crítica implica una realidad sociolaboral muy diversa. Así, un desafío para el psicólogo en el trabajo es articular teoría y praxis. No basta con diagnosticar problemas, sino que se requiere un fuerte compromiso ético-político para promover transformaciones.

En términos operativos, esto significa que el rol profesional debe incluir, investigación comprometida, intervención comunitaria y difusión de conocimiento crítico.

CONCLUSIONES

La integración crítica de los ejes trabajo, género y subjetividad revela que las desigualdades laborales y los retos organizacionales deben abordarse atendiendo a las construcciones culturales y a las experiencias vividas por sujetos diversos. Desde la perspectiva latinoamericana, se reafirma que los avances formales en leyes de igualdad y acceso educativo, no aseguran por sí solos la transformación social. Es necesario incidir en las prácticas y las instituciones. La psicología del trabajo, con su enfoque en la subjetividad y el contexto, tiene un papel estratégico en este proceso para promover conciencia crítica y cambios estructurales.

El rol del profesional de la psicología laboral en nuestros tiempos es, por tanto, ético-político, como puente entre el conocimiento científico y las demandas sociales de justicia, aliándose con los sectores más vulnerables y cuestionando las dinámicas de poder existentes. Esto implica responder a problemas emergentes como pobreza, violencia de género en el trabajo, exclusión étnica, etc., con rigor teórico y compromiso práctico.

BIBLIOGRAFÍA

- Bleger, J. (1966). *Psicología de la conducta*. Paidós.
- Derrida, J. (1997). *De la gramatología*. Siglo XXI Editores.
- Foucault, M. (1998). *Historia de la sexualidad I: La voluntad de saber*. Siglo XXI Editores.
- González Rey, F. (1999). *Epistemología cualitativa y subjetividad*. México: Trillas.
- Schein, E. H. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica*. Plaza & Janés.