

Comprendiendo el sentido del trabajo desde la psicología existencial

Understanding the meaning of work from existential psychology

Néstor Raúl Porras Velásquez
Bogotá, Colombia

Resumen

El propósito principal de este artículo reflexivo es resaltar las implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo en el contexto organizacional contemporáneo de un trabajo significativo. El trabajo como actividad profesional orientada por los valores de creación, en los que se reconoce la contribución de los trabajadores al logro de los objetivos y propósitos de una empresa en particular. El método consistió en un análisis documental de artículos de divulgación científica que abordan la cuestión del sentido en la vida de las personas, particularmente en el contexto de trabajo. Los resultados muestran que el trabajo adquiere sentido y es significativo cuando las personas logran integrar los valores creativos con sus actividades diarias, sintiendo que están contribuyendo a una meta superior, a unos objetivos colectivos y, a propósitos trascendentales que van más allá de sus intereses y sus puestos de trabajo

Palabras clave

Psicología del trabajo, sentido de vida, valores de creación y autorrealización.

Abstract

The main purpose of this reflective article is to emphasize the importance and implications for the practice of work psychology in the contemporary organizational context of the subjective experience of meaningful work. Work as a professional activity focused mainly on the personal values of creation, proposed by Viktor Frankl, which recognizes the contribution of workers to the achievement of the objectives and purposes of a particular company. The method consisted of a documentary analysis of various books and popular science articles that address the question of meaning in people's lives, particularly in the work context. The results show that work is meaningful when people are capable of integrating personal creative values of creation in their daily activities, feeling that they are contributing to a higher goal, to collective objectives, and to transcendental purposes that go beyond their goals, interests and their jobs.

Keywords

Psychology of work, meaning of life, values of creation and self-realization.

Introducción

En la actualidad, las prácticas de gestión de humana tienden a crear experiencias de trabajo que faciliten la realización del potencial humano de los colaboradores con el objetivo de aumentar el nivel de compromiso, la satisfacción laboral y la motivación, por un lado. También pretenden, por otro lado, elevar la sensación de bienestar psicosocial y subjetivo de todos sus empleados. Por ello, enfatizar las prácticas que promuevan los aspectos positivos del trabajo y potencien las habilidades, talentos y fortalezas de los trabajadores que tendrá un impacto positivo no solo en la salud mental sino también en la productividad organizacional.

Según Porras (2020), desde un punto de vista psicológico, el trabajo implica para las personas, entre otras cosas, la oportunidad y la posibilidad de utilizar sus talentos, potencialidades y fortalezas, contribuyendo significativamente al funcionamiento de la empresa y, a la vez, participar activamente en el desarrollo de su comunidad. En este sentido, se espera que los discursos y prácticas psicológicas aplicables al trabajo y las organizaciones hagan un aporte importante a la pregunta: ¿cómo puede una organización encontrar la forma de liberar el potencial de sus colaboradores?

En este contexto, muchas personas se preguntan: ¿cómo puedo encontrarle el sentido a mi vida laboral y lograr una satisfacción plena a través del trabajo que realizo diariamente?, puesto que las condiciones de trabajo en las que laboran, les genera más malestar emocional que experiencias de placer y disfrute. De otro lado, para muchas personas su trabajo significa aburrimiento, fastidio, apatía, cansancio físico, desgaste mental, agotamiento psíquico, vacío existencial, falta de compromiso y sentido. Por esta razón, los aportes provenientes de la investigación rigurosa en psicología científica procuran ofrecer alternativas de solución a estos problemas en el campo del trabajo, tal como lo ha sugerido Porras (2010).

La Nueva Psicología Positiva, propuesta por el psicólogo norteamericano Martín Seligman a principios del siglo XXI, ha tenido un impacto significativo en el mundo del trabajo. Según Porras (2020), Seligman, asume que el desarrollo de las fortalezas, talentos y capacidades humanas les permiten a las personas desenvolverse armónicamente en su trabajo. Porque esta nueva perspectiva psicológica implica partir del autoconocimiento, del descubrimiento de nuestros valores personales y profesionales, para que podamos encontrar una forma más armoniosa y equilibrada de

vivir nuestra vida. En pocas palabras, vivir con mayor plenitud y sentido nuestra vida laboral.

Al respecto, es importante y oportuno reiterar que uno de los aportes más importantes e interesantes del enfoque humanista a la psicología contemporánea es el concepto de autorrealización. Para Malow (1991), la autoconciencia incluye desarrollar todo el potencial y lograr una vida plena y significativa. Es importante y oportuno resaltar que la satisfacción de las necesidades psicológicas es un aspecto fundamental de este enfoque psicológico, dadas las consecuencias que esta satisfacción tiene en la vida de las personas.

De acuerdo con Porras y Parra (2019), la felicidad en el trabajo se encuentra entre obtener un número acumulado de experiencias placenteras a lo largo del día y el sentido que trasciende la experiencia inmediata de satisfacción laboral. Además, el significado del trabajo tiene un impacto positivo en la salud mental de los trabajadores.

El trabajo, desde el punto de vista psicológico, es, según Porras (2016), una experiencia subjetiva de realización personal que implica la satisfacción de la necesidad trascendente de la autorrealización en los seres humanos. Lo anterior está basado en los planteamientos del psicólogo Abraham Maslow, (1954, citado por Globe (1977)). Además, la importancia del trabajo como actividad exclusivamente humana y transformadora de la realidad física, económica, social y psicológica de las personas, tiene distintos sentidos o significados según el contexto histórico, a partir de los procesos de atribución e interacción social (Porras, 2010).

Por ejemplo, en la era industrial, el significado y el valor del trabajo estaban orientados por las respuestas al por qué y para qué trabaja la gente. Estas respuestas tienen implicaciones teóricas y prácticas para el ejercicio profesional de los psicólogos del trabajo y de las organizaciones, ya que facilitan la comprensión de los significados y valores que las personas tienen, a partir del análisis de los procesos atribucionales del rol o papel que esta actividad social y simbólica implica para ellos. En pocas palabras, según los estudios realizados por Porras-Velásquez (2017), aquí se trata de preservar la importancia y la centralidad del trabajo en la estructuración psíquica de los seres humanos.

Un primer aspecto para considerar es el planteamiento de la psicología humanista existencial, que servirá de amplio marco de referencia para este documento.

Psicología existencial

La psicología existencial es una aproximación teórica y aplicada a la psicología contemporánea, que sustenta su perspectiva en las filosofías fenomenológico-existenciales. Las bases de la Psicoterapia Existencial se encuentran en la filosofía de principios del siglo XIX, con los filósofos cuyo trabajo se centraba en la existencia humana. Inicialmente con Kierkegaard y Nietzsche. Además, de las aportaciones de pensadores como Karl Jaspers, Edmund Husserl y Jean-Paul Sartre.

Esta perspectiva se ha interesada en analizar y profundizar su estudio sobre el sentido que la existencia tiene para cada uno de nosotros. De esta forma, busca un análisis profundo de las grandes preguntas universales: la muerte, la libertad, la culpa, el tiempo y el significado. En pocas palabras, la psicología existencial enfoca su atención en el análisis del modo en el que todo ser humano construye su forma de ser y de estar en el mundo. Por esta razón, Villegas (2009), considera la psicoterapia como un proceso de reconstrucción del significado de la experiencia.

En 1950, llega a los Estados Unidos de Norteamérica donde psicólogos, como Allport, Roger, Fromm y Maslow, se refirieron a ella explícitamente y a comienzos de 1960, se empieza a considerar que el análisis existencial forma parte de los denominados modelos humanístico-existenciales. Su propuesta es considerar y sujetar la investigación psicológica como experiencias únicas de la naturaleza humana como son el amor, la alegría, la esperanza, la libertad, la responsabilidad y el sentido de la vida.

Otra perspectiva de la psicología existencial es la logoterapia cuyo principal representante es Víctor Frankl. Este modelo de terapia centrada en el sentido sostiene que para el ser humano es fundamental producir un sentido que le permita una existencia que trascienda las necesidades biológicas de la vida a través de sus realizaciones de orden espiritual. En pocas palabras, el sentido de la existencia es único en el aquí y en el ahora de cada persona. Además, por su estrecha conexión con la filosofía fenomenológica, esta visión teórica otorga gran importancia al libre albedrío, es decir, según Aguirre (1999), la capacidad humana para elegir y tomar decisiones.

Por su parte, Nye (2002) considera que la búsqueda del sentido es la motivación humana más básica. Según Rogers (1990), a medida que se desarrolla el ego o autoconcepto, el perfeccionismo trabaja para actualizar esta posición de personalidad emergente. Por esta razón, Rogers (1995) llama a esta tendencia autorrealización. Según la aplicación de su verdad existencial, Rogers (1990) sostiene que cada uno de nosotros tiene la oportunidad de ser quien realmente somos y que la vida es un proceso de cambio y crecimiento en el que cada persona tiene la capacidad de adquirir las habilidades básicas y necesarias para afrontar su problema. En resumen, ser verdaderamente uno mismo significa aceptar la responsabilidad incondicionalmente y caminar libremente por el camino del ser humano.

Globe (1977) nos recuerda que, según la sugerencia psicológica de Maslow, "las personas deberían ser tanto como puedan ser" (p. 54). Además, la necesidad de autorrealización se describe como "el deseo del hombre de ser todo lo que es capaz de hacer" y la necesidad de "superación personal suele surgir después de haber sido razonablemente satisfecha; necesidad de ser amado y reconocido" (Globe, 1977, p. 54).

Desde el punto de vista de la terapia de significado y el análisis existencial, Frankl (2004, 2008, 2018) sostiene que es posible generar un sentido a la existencia adquiriendo tres tipos de valores trascendentales, a saber: valor creativo, valor de experiencia y valor de actitud. Según Viktor Frankl, los valores de la creatividad están relacionados con lo que hacemos, la intensidad con la que nos dedicamos a la tarea y el compromiso personal que ponemos y llevamos a cabo. El valor experiencial se relaciona principalmente con los sentimientos, experiencias y momentos significativos que derivamos de nuestras interacciones con el mundo y otras personas. Finalmente, los valores actitudinales hacen referencia a las actitudes que se desarrollan ante la adversidad y representan la madurez en nuestra capacidad para afrontar y superar el sufrimiento.

Teniendo en cuenta lo dicho hasta el momento y para los propósitos de este artículo, enfocaremos la mirada y la atención, en los siguientes párrafos, en los valores de creación, de los que hace parte el trabajo como actividad humana para trascender y encontrar una razón no solo para ser sino para vivir con plenitud y gratitud.

Otro aspecto a tener en cuenta en esta reflexión es la dimensión relacional de la existencia humana y de las relaciones de trabajo. Esto significa que, la experiencia de la existencia humana no transcurre en un vacío ni social, ni cultural ni mucho menos histórico. Por esta razón, el sentido de la vida y del trabajo se va tejiendo en esa red dinámica, sociocultural e histórica que configura la realidad existencial de los seres humanos.

El sentido del trabajo como significados atribuidos y compartidos

Bauman (2008) sugiere que el sentido del trabajo se busca, o más bien se encuentra, ajustándose a la ética del trabajo. En suma, la ética del trabajo para este autor es una regla de vida con dos postulados explícitos y dos supuestos implícitos: primero, si quieres lograr lo necesario para la vida y la felicidad, debes hacer lo que los demás consideren valioso y digno de recompensa. Nada es gratis: siempre es la frase "Qué doy, que me das", hay que dar primero y luego recibir después. La segunda premisa es contentarse con lo logrado y ahorrar menos en lugar de buscar más lo que es erróneo, estúpido y moralmente dañino; que es irrazonable e irracional dejar de luchar por la satisfacción; que el descanso no es bueno a menos que sea rejuvenecedor y siga funcionando. En otras palabras: el trabajo es en sí mismo un valor (p. 25).

Como se desprende de la cita anterior, en este contexto normativo y ético, trabajo, trabajo y trabajo es un principio ético que rige el comportamiento de los actores individuales y colectivos. Este tipo de comportamiento en el mundo laboral moderno se considera más imperativo y posiblemente más coercitivo que justificado. En este sentido, "Trabaja como loco y produce como loco". "Sigue trabajando".

"Trabajar y consumir como locos" es el nuevo eslogan que convierte el trabajo humano en una mercancía. Por eso, nos resulta fácil creer, como señala Bauman (2008), que trabajar es bueno y no trabajar es malo. Independientemente de las condiciones, las consecuencias y las consecuencias de esta acción forzada nos dicen que "trabajemos hasta morir". Esta situación fue discutida extensamente por el filósofo Han (2017) en su libro titulado "La sociedad del cansancio". Lo importante no es sólo el exceso de trabajo, el exceso de trabajo y la obsesión, sino también la abnegación y el autodomínio, basados en la idea de libertad y acción irrestricta para el cuerpo emprendedor y empresario.

En la sociedad actual, el imperativo moral del trabajo significa que la mayoría de las personas tienen la capacidad de trabajar, que deben vender para ganarse la vida, dándosela a quienes pueden comprarla a cambio de lo que se merecen. La mano de obra se ofrece como una mercancía en los mercados laborales que se autorregulan para que sus acuerdos comerciales sean más justos. Sin embargo, no debe olvidarse que los pobres solo pueden trabajar y que son recompensados o compensados adecuadamente no solo por el trabajo realizado sino también por su disposición a seguir trabajando (Bauman, 2008).

Blanch (2007), parte del supuesto de que el trabajo es una categoría central de la existencia y experiencia humana, individual, social y colectiva. Además, es una actividad que va más allá de la economía, proporcionando un modelo para determinar el sentido, o más bien el sentido del trabajo a través de una estructura multidimensional que incluye tres grandes ejes semánticos, los siguientes: a) Centralidad del trabajo (la importancia y los valores del trabajo como rol de vida), b) Actividad humana (relacionadas con el desempeño del rol profesional) y, c) Los resultados valiosos del trabajo (que establecen objetivos laborales preferentes).

Este modelo ha servido de referente para muchas investigaciones en el campo de la psicología social del trabajo y de las organizaciones productivas, mostrando sus bondades para quienes están interesados en averiguar sobre los procesos de construcción de significados compartidos en las culturas organizacionales (Zangaro, 2011).

Recientemente, encontramos que el trabajo y sus significados para las personas jóvenes, se amplía y se hace cada vez más complejo en el marco de la cultura del ciberespacio y de la sociedad multicultural más incluyente, en la que se producen dichos significados. Aunque se plasme concretamente en dichos ámbitos, los significados construidos sobre el trabajo influyen y condicionan tanto las decisiones que toman las personas en sus vidas como las conductas e interacciones en los grupos sociales y colectivos que conforman las comunidades y organizaciones humanas.

Por lo tanto, los aspectos relevantes del trabajo para la práctica psicológica y la búsqueda de un enfoque

psicosocial del desempeño en el trabajo no se limitarán al análisis de las interacciones y al estudio de las actividades individuales o colectivas. Tampoco se refieren solo al significado socialmente compartido que se atribuye a este hecho dentro de una cultura y época determinada. Por el contrario, abarcará un buen número de fenómenos complejos relacionados con la realidad laboral. De esta manera, el desempleo, la jubilación o la relación entre el ámbito laboral y otros ámbitos de la vida humana (tiempo libre, familia, etc.) son fenómenos relevantes para una psicología del trabajo desde una perspectiva social. (Peiró, Prieto & Roe, 1996).

¿Qué sentido tiene el trabajo en la vida de las personas?

El problema del sentido del trabajo, en la vida humana, no es una constante, especialmente cuando las condiciones del trabajo se reducen a factores económicos y monetarios, sino que, en muchos casos, los trabajadores solo piensan en la supervivencia sin querer superarse o buscar trascender.

Asimismo, es obvio que el ser humano no está siempre ni de manera consciente buscando el sentido de su vida o de cada acción que realiza durante su existencia. En algunos casos, no encontramos una respuesta satisfactoria a las preguntas sobre el por qué y el para qué de lo que hacemos en el mundo del trabajo (Porrás, 2020). En esas circunstancias o momentos particulares de nuestra existencia, sentimos un “vacío existencial”, una falta de coherencia, congruencia y consistencia internas entre lo que pensamos, sentimos y hacemos que nos genera mucho malestar psíquico, emocional y espiritual (Frankl, 2004, 2008, 2018; Luna 1996).

Frankl (2018), integra la capacidad de sufrir del ser humano en el inventario de la madurez psíquica y espiritual de las personas, del mismo modo que lo hace con la capacidad de amar y trabajar. En otras palabras, la capacidad de vivir implica la capacidad de sufrir, sentir culpa y enfrentar la posibilidad de la propia muerte, pues todas estas experiencias, igual que la alegría y la felicidad, forman parte de la vida humana.

Ahora bien, en el caso concreto del trabajo, hay momentos de nuestra vida laboral, en que nos sentimos demasiado presionados, agotados, angustiados y agobiados por las tareas o actividades que tenemos, debemos o nos comprometimos a hacer, y que a pesar de los grandes esfuerzos y el tiempo de dedicación por cumplir con lo acordado, sentimos y pensamos que si no estamos cumpliendo es porque no nos gusta lo que hacemos o ya no nos apasiona esa actividad, a pesar de reconocernos y sentirnos competentes o capaces (Porrás y Parra, 2018). En esos momentos de angustia e incertidumbre en que se produce el sentimiento de vacío existencial no logramos niveles altos ni de desempeño ni de satisfacción laboral.

En este orden de ideas, podemos afirmar, inicialmente, que el sentido del trabajo está constituido

por una serie de creencias aprendidas socioculturalmente por la persona sobre lo que significa el trabajo en su vida y que condiciona su comportamiento laboral. Por esta razón, si una persona cree que el trabajo es un castigo divino por un pecado cometido el sentimiento de culpa lo acompañará en su labor diaria y trabajará como un castigado. De igual forma, si una persona cree que el trabajo es una oportunidad para expresar su talento y valía personal, entonces trabajará aportando lo mejor de sí mismo a la comunidad receptora de sus servicios o productos (Porrás, 2012).

El sentido del trabajo también hace referencia, al sentimiento de coherencia interna que el trabajador siente entre sus valores y sus acciones. Esta coherencia se manifiesta en sus relaciones con un grupo o equipo de trabajo, con la organización y consigo mismo entre lo que pensamos, sentimos y hacemos como parte de una empresa para lograr nuestros propósitos vitales. Por esta razón, cuando sentimos que hay incoherencia entre las tres dimensiones mencionadas, se genera una desconexión emocional con las actividades que estamos ejecutando. Situación que produce un elevado nivel malestar psíquico y un bajo nivel de productividad y desempeño laboral (Porrás, 2012a).

Peralta (2009), entiende que los trabajadores, son actores y sujetos sociales, que construyen sus sentidos de vida a partir de la relación entre lo que se da objetivamente (lo que se experimenta como realidad exterior) y los significados subjetivos (lo que se experimenta como algo interior a la conciencia del individuo). En otras palabras, el sentido del trabajo es una construcción social y colectiva que el sujeto encarna en su discurso y práctica existencial y que sirve como motivador principal, de origen interno en los sujetos contemporáneos en el mundo del trabajo (Porrás, 2014).

Según Martínez (2020), se puede decir que el proceso de encontrar un sentido en lo que hacemos como trabajo, implica volver a conectarnos de nuevo con lo valioso o significativo. En otras palabras, hacer una conexión de lo que pensamos, sentimos y hacemos con las actividades, circunstancias, objetos y personas valiosas e importantes para nosotros requiere tiempo y esfuerzo, pero es necesario realizarlo si lo que pretendemos decididamente es encontrarle un sentido al trabajo que realizamos diariamente.

¿Por qué buscar el sentido de la vida en el trabajo?

Para algunas personas, la inquietud de saber por qué trabajo y para qué hago el trabajo que realizo, comenzó a ocupar un lugar relevante como objeto de reflexión de lo que hemos denominado, la psicología existencial del trabajo, a partir de los cambios generados por imposición del modelo de producción del capitalismo industrial del siglo pasado (Porrás, 2015). Mas recientemente, según Porrás (2020), la pregunta por el sentido en el trabajo adquiere una fuerza renovada en la sociedad post industrial, a partir

de las nuevas formas de organización del trabajo, con el sistema de producción neoliberal, que promueve grandes transformaciones en las relaciones laborales y un entorno laboral de agotamiento emocional que se denomina por Han (2017) la sociedad del cansancio. Donde predomina el rendimiento excesivo y la falta de desconexión de la máquina de producción que no puede parar en su alocada carrera para lograr más y más de lo mismo (Porrás, 2023).

De acuerdo con Martínez (2020), la vida y el trabajo adquieren sentido si las personas logran darles una dirección a sus vidas, logran tener metas que buscan alcanzar, logran realizar una actividad coherente con sus valores personales y logran sentir o experimentar el placer y la alegría de vivir o realizar una actividad que los apasiona. Ahora bien, si logramos conectar la razón, la emoción y la acción, en el mundo del trabajo, el sentido de coherencia y consistencia existencial emergerá. Así, se logra lo que Jourard y Landsman (1994), consideran una personalidad sana y bien adaptada a las exigencias de la vida cotidiana, independientemente del contexto sociocultural de desempeño.

Como se puede apreciar, de lo expuesto hasta aquí, las personas encuentran en el desempeño de su trabajo, referentes e imágenes simbólicas para construir sus identidades y su posición subjetiva con relación a los demás en el mundo del trabajo. Por esto, se puede decir que el trabajo puede ser tanto fuente de satisfacción o realización personal y potencial liberador psicosocial, como también puede ser una causa de malestar psíquico, alienación, vacío existencial y sufrimiento subjetivo (Salamanca y Porrás, 2019).

Conclusiones

En primer lugar, desde el punto de vista de la psicología existencial, el trabajo puede ser visto como un espacio de producción de sentido en el que el trabajador establece una relación trascendental con el mundo laboral en el que despliega sus valores de creación y se compromete con los otros, en un proceso interactivo y dialéctico de dar y recibir en comunidades de aprendizaje, y realizando actividades de beneficio y crecimiento mutuos. En este caso, el sentido del trabajo implica lograr coherencia entre lo que piensan, sienten y hacen los trabajadores, más allá de la rutina de trabajo.

En segundo lugar, la propuesta de una perspectiva de la Psicología Existencial del trabajo implica, fundamental y necesariamente un proceso de transformación personal y profesional, que consiste básicamente en volver a conectar de nuevo, lo que pensamos, sentimos y hacemos con las actividades, circunstancias, objetos y personas valiosas e importantes para nosotros requiere tiempo, esfuerzo para llegar a ser uno mismo, tanto en el ámbito del trabajo como en cualquiera de las dimensiones vitales y relacionales de nuestra existencia.

Finalmente, las prácticas profesionales en el campo aplicado de la psicología del trabajo en los contextos

organizacionales pueden ampliar perspectivas y alternativas de intervención, al asumir un enfoque existencial del trabajo como fuente potencial de creación de sentido y propósito personal y social. Además de hacer hincapié en centrarse en el significado y los valores personales de los empleados para la implementar programas de desarrollo humano en las organizaciones de trabajo contemporáneas.

Referencias bibliográficas

- Aguirre, E. (1999). Enfoques teóricos contemporáneos en psicología. Bogotá: UNAD.
- Blanch, J. (2007). Psicología social del trabajo. En Aguilar, M., y Reid, A. (Coords.). *Tratado de psicología social: perspectivas socioculturales*. (pp. 210-238). México-Barcelona: Anthropos.
- Bauman, Z. (2008). Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Barcelona: Gedisa
- Frankl, V. E. (2018). Logoterapia y análisis existencial. Barcelona: Herder.
- Frankl, V. E. (2008). La voluntad de sentido. Barcelona: Herder.
- Frankl, V. E. (2004). El hombre en busca de sentido. Barcelona: Herder
- Globe, F. G. (1977). La tercera fuerza. La psicología propuesta por Abraham Maslow. México Trillas.
- Han, B. Ch. (2017). La sociedad del cansancio. (2ª. ed.) Barcelona: Herder.
- Jourard, S., y Landsman, T. (1994). la personalidad saludable: el punto de vista de la psicología humanística. México: Trillas.
- Luna, J. A. (1996). Logoterapia. Un enfoque humanista existencial. Bogotá: San Pablo.
- Martínez, E. (2020). Hazte dueño de ti. Bogotá. Diana editorial.
- Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Nye, R. (2002). Tres psicologías. Perspectivas de Freud, Skinner y Rogers. México Thompson.
- Peiró, J. M., Prieto, F., & Roe, R. A. (1996). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. In J. M. Prieto, & F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo, vol. I* (pp. 15-36). Editorial Síntesis.
- Porrás Velásquez, N. R. (2010). La psicología y la educación a distancia: frente al reto de aprender desde la autonomía. *Revista Electrónica de psicología social "Poiesis"*. (19). <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/110/96>
- Porrás Velásquez, N. R. (2012). La gerencia del potencial humano en las organizaciones que aprenden desde la perspectiva psicológica. *Revista Electrónica de psicología social "Poiesis"*. (23). <http://funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/330/303>
- Porrás Velásquez, N. R. (2012a). Límites y retos del campo de la psicología de las organizaciones. *Revista Electrónica de psicología social "Poiesis"*. (24). DOI: <http://dx.doi.org/10.21501/16920945.519>
- Porrás Velásquez, N. R. (2014). Aportes de la psicología de la motivación para la comprensión del comportamiento humano en el trabajo. *Revista Electrónica de psicología social "Poiesis"*. (28). <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/1399/1251>
- Porrás Velásquez, N. R. (2015). Gestión del conocimiento, aprendizaje y socialización organizacional: procesos fundamentales para la psicología del trabajo. *Revista*

Electrónica de psicología social "Poiésis". (29).

<https://doi.org/10.21501/16920945.1609>

Porras Velásquez, N. R. (2016). La psicología del trabajo en relación con la subjetividad, la inserción laboral y la salud mental. En Jairo Báez y Cols. *Salud mental y el sistema de producción*. (pp. 61-108). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.

Porras Velásquez, N. R., y Parra D'aleman, L. C. (2017). Reflections on work addiction as a symptom of contemporary social unrest. *MOJ Addict Med Ther*. 4(1):217–222.

DOI: [10.15406/mojamt.2017.04.00070](https://doi.org/10.15406/mojamt.2017.04.00070)

Porras Velásquez, N. R., y Parra D'aleman, L. C. (2018). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la psicología de la salud ocupacional. *Interacciones*. 4 (2), 105-113. Doi: [10.24016/2018.v4n2.118](https://doi.org/10.24016/2018.v4n2.118)

Porras Velásquez, N. R., y Parra D'aleman, L.C. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*, (34), 181-197.

<https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9>

Porras Velásquez, N. (2020). El trabajo sobre sí mismo como práctica ética desde la psicología del trabajo. En: Jairo Báez, Carol Fernández y Nestor Porras. *El despertar de la inquietud de sí*. (pp. 99-125). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.

Porras Velásquez, N. R. (2023). The psychodynamic clinic and the analysis of suffering at work. *J Psychol Clin Psychiatry*. 14(1):1-3. DOI: [10.15406/jpcpy.2023.14.00719](https://doi.org/10.15406/jpcpy.2023.14.00719)

Rogers, C. (1995). *El camino del ser*. Madrid: Kairós.

Rogers, C. (1990). *El proceso de convertirse en persona*. Madrid: Kairós.

Salamanca Quiñones, M., y Porras Velásquez, N. R. (2019). Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá. *Revista de psicología de la salud*, 7 (1), 152- 181.

<http://revistas.innovacionumh.es/index.php/psicologiasalud/article/view/1481/610>

Zangaro, M. (2011). Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno. *Trabajo y Sociedad*, 15 (16), 163-177.

Curriculum

Psicólogo de la Universidad Nacional de Colombia.
Investigador y profesional independiente.

Correo de contacto:

n.porras.69@hotmail.com

Fecha de presentación: 16/05/2023

Fecha de aceptación: 10/07/2023