

# Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el Contexto Actual del Mundo del Trabajo<sup>1</sup>

## Labor Identity: Analysis of the Concept in the Current Context of the World of Work

María Alejandra Moreno-Hurtado<sup>a</sup>, Nicolás Torres-Arévalo<sup>a</sup>, Karent Valentina Martínez-Patiño<sup>a</sup>  
Karol Gissela Martínez-Beltrán<sup>a</sup>, Juan Javier Vesga-Rodríguez<sup>b</sup>

### Resumen

En el presente ensayo se discute el concepto de identidad laboral, tomando como referente algunas definiciones presentadas por varios autores y la descripción de las características actuales del mundo del trabajo. Dado que los conceptos definen fenómenos y hechos, se parte del supuesto de que los conceptos deben construirse tomando en cuenta el entorno en el cual se proponen. En este sentido, la identidad laboral se basa en el ejercicio de los roles de trabajo, por lo que la misma se configura en la actualidad de manera fluida y cambiante, pues el mundo del trabajo en la actualidad posee condiciones de flexibilidad, variedad y multiplicidad.

**Palabras clave:** identidad laboral, concepto, trabajo.

### Abstract

The present essay discusses the concept of work identity, which is based on the definitions presented by several authors, as well as a description of the current characteristics of the world of work. Given that concepts define phenomena and facts, it is assumed that such concepts must be constructed by considering the environment in which they are proposed. In this sense, work identity is based on the exercise of work roles so it is configured in a fluid and changing way. This is due to the fact the world of work today has conditions of flexibility, variety and multiplicity.

**Keywords:** work identity, concept, work.

<sup>1</sup>Este ensayo es producto del trabajo y discusión del semillero de investigación "Identidad y Trabajo" adscrito al Grupo EUROPSIS de la Facultad de Psicología de la Universidad Católica de Colombia.

<sup>a</sup> Universidad Católica de Colombia, Facultad de Psicología, Avenida Caracas No. 46-40, C.P. 111311000, Bogotá, Colombia.

<sup>b</sup> Universidad Católica de Colombia, Facultad de Psicología, Doctorado en Psicología, Avenida Caracas No. 46-40, C.P. 111311000, Bogotá, Colombia.

Correspondencia: Juan Javier Vesga Rodríguez  
Universidad Católica de Colombia  
Correo electrónico: jjvesga@ucatolica.edu.co

## Introducción

El mundo del trabajo se encuentra actualmente en un alto nivel de complejidad para su estudio, comprensión y gestión, debido a las condiciones en que se llevan a cabo las dinámicas laborales, caracterizadas por una multiplicidad de escenarios de trabajo, coexistencia de variadas formas de contratación y heterogeneidad en la composición y estructuración de las organizaciones, entre otros factores. "Los aspectos psicológicos y de subjetivación de las experiencias que viven en la cotidianidad los trabajadores hoy en día se encuentran asimismo impactados por las transformaciones del entorno laboral" (Vesga, 2017a, p. 20), y en este contexto, "la pregunta por las articulaciones entre el mundo del trabajo, sus transformaciones contemporáneas y la subjetividad de los trabajadores ocupa un lugar destacado en la actual agenda de investigación de la Psicología Social del Trabajo en América Latina" (Stecher, 2013, p. 1312).

El actual contexto de trabajo y las exigencias que su complejidad demanda para investigadores en el campo de las organizaciones, líderes empresariales y consultores en gestión, ha estimulado la valoración del estudio de la subjetividad humana en el gerenciamiento de los negocios (Malvezzi, 2016), por lo que el interés por la comprensión de la subjetividad en contextos laborales ha ganado espacio en las ciencias sociales en las que teóricos e investigadores se preguntan sobre sus características y configuraciones.

Un tema que emerge como central en la comprensión de la subjetividad laboral, es el de "identidad", el cual se presenta como un importante desafío para la construcción de conocimiento actualizado en el campo de la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT) (Malvezzi, 2016; Ribeiro, 2014; Vesga, 2016), especialmente por las tendencias en la individualización de las relaciones de trabajo, en las que "el trabajador está siendo llamado a administrar su propia adaptación e integración" (Malvezzi, 2016, p. 42).

La identidad ha sido definida como el "conjunto de significados que define quién es uno cuando desempeña un rol específico en la sociedad, es miembro de un grupo particular, o afirma características particulares que lo definen como persona única" (Burke & Stets, 2009, p. 3). La identidad se construye en relación con un contexto en el cual se desarrolla la acción del individuo, a través del establecimiento de coordenadas que definen quién es quién en cada contexto (Scheibe, 1995; Taylor, 2006), por lo que las relaciones e interacciones entre los individuos y sus entornos de trabajo constituye un campo importante de construcción de identidades, y en este sentido, es posible hablar de identidad laboral.

Teniendo en cuenta que "en las ciencias sociales los conceptos, ideas y los enfoques teóricos suelen tener una existencia más dura que los fenómenos de los que se ocupan" (Jahoda, 1987, pág. 109), las conceptualizaciones sobre hechos y fenómenos asociados al trabajo no han tenido un desarrollo a la par de las transformaciones empresariales y de gestión ocurridas en las últimas décadas (Vesga, 2017b). En este sentido, el propósito de este ensayo es discutir el concepto de identidad laboral a partir de varios autores que han propuesto definiciones sobre éste, pero tomando como contexto las características en que se llevan a cabo las dinámicas de trabajo en la actualidad. Se espera con esta propuesta poder contribuir en la actualización de repertorios teóricos requeridos para la comprensión de los fenómenos asociados a las relaciones personas-trabajo-organizaciones en la actualidad (Rentería, 2009; Vesga, 2017b).

## El concepto de identidad laboral

Para discutir el concepto de identidad laboral, se hace necesario empezar primero por un acercamiento al concepto de identidad personal, con el propósito de establecer una diferencia entre estas dos perspectivas de la identidad, partiendo del presupuesto de que la identidad personal está asociada a

aspectos que refieren la autopercepción de sí mismo como individuo único y diferente de los demás con una memoria biográfica que da sentido de unicidad a la propia trayectoria de vida, mientras que la identidad laboral está asociada a la manera como un individuo se percibe a sí mismo como agente trabajador en la ejecución de una serie de funciones en una posición laboral determinada y, como se verá más adelante, al ejercicio de roles en contextos de trabajo.

## Identidad personal

En el análisis de la identidad personal existen dos conceptos cercanos que suelen confundirse, ya que ambos implican concepciones de sí mismo como entidad existente en el mundo y como ser autoconsciente, pero con ciertas diferencias que permiten entender que, aunque relacionados, son a la vez diferentes.

El primero de ellos es el concepto de *self*, el cual no tiene una traducción literal al idioma español, por lo que diversos autores que lo refieren optan por expresarlo en inglés. El *self* es un concepto más amplio que el concepto de identidad, y se refiere a la concepción de sí mismo como una totalidad, con la conciencia de la propia existencia como ser en el mundo (Mead, 1934). De otra parte, la identidad personal es una expresión particularizada del *self*, implica una ubicación de sí mismo en un espacio específico con el cual el individuo se relaciona para la propia autodefinición a partir de ciertas coordenadas (Scheibe, 1995; Taylor, 2006). Scheibe (1995) define muy bien la diferencia entre estos dos conceptos cuando afirma: "yo soy un *self* que tiene una identidad" (p. 1).

"El estudio de la identidad ha estado en curso durante más de 50 años, desde Erikson (1950) publicara su clásico libro *Childhood and Society*" (Schwartz, 2007, p. 27), y se ha constituido en uno de los temas centrales en el ámbito de las ciencias sociales durante la

década de los noventa del siglo XX y aún continúa siendo un importante tema que atrae el interés de antropólogos, historiadores, filósofos, psicólogos y sociólogos (Jenkins, 2008; Vera y Valenzuela, 2012).

La identidad, como lo afirma Castells (2004), "es la fuente de sentido y experiencia para la gente" (p. 28), entendiendo el sentido como "la identificación simbólica que realiza un actor social del objetivo de su acción" (p. 29). La identidad implica responder a la pregunta quién soy yo en relación con el mundo o con algún aspecto de éste (Scheibe, 1995).

La identidad personal se refiere "a ese sentimiento cierto de unicidad, de idiosincrasia y de exclusividad que va acompañado de una sensación de permanencia y continuidad a lo largo del tiempo, del espacio y de las diferentes situaciones sociales" (Pujal, 2004, p. 99). Implica la capacidad de saber quién soy yo y quiénes son los otros como individuos y como miembros de colectividades (Jenkins, 2008).

La identidad personal, de acuerdo con Revilla (2003), se fundamenta en cuatro anclajes que se constituyen en "elementos que sujetan a los individuos inevitablemente a su identidad y a sus autorrelatos" (p. 59). El primero es el cuerpo, en el que la identidad se basa en "la continuidad corporal, la apariencia física y la localización espacio-temporal" (p. 59). El segundo anclaje es el nombre propio, "por el que se nos conoce y en el que nos reconocemos. El nombre constituye una marca a la que aferrarse para saberse uno y el mismo" (p. 60). El tercero es la autoconciencia y la memoria, que implica el "sentimiento de continuidad biográfica, en el tiempo y el espacio" (p. 61). Finalmente, el cuarto anclaje se refiere a las demandas de la interacción, desde las cuales "la identidad debe entenderse como una garantía de la continuidad de la persona, garantía de que cualquiera que se acerque a nosotros sabe a qué atenerse y puede confiar en una reacción adecuada a la interacción" (p. 62).

En síntesis, la identidad personal está asociada a la autopercepción y concepción de sí mismo como sujeto único, pero anclada a una serie de aspectos como son el propio nombre, el cuerpo o la trayectoria biográfica, pero muy específicamente a la imagen que cada uno tiene de sí mismo y que lo lleva a reconocerse como alguien diferente de los demás, sin importar los roles que se desempeñen en contextos específicos.

## Identidad laboral

Para entender la identidad laboral es necesario situarse en una perspectiva diferente a la de la identidad personal, puesto que la identidad laboral se construye en el marco de las acciones referidas al trabajo. En tal sentido, dado que la identidad laboral se construye como resultado de la interacción del individuo con contextos de trabajo, la perspectiva de la identidad social propuesta por Tajfel (1984) se constituye en un enfoque clave para el estudio de las identidades en contextos laborales.

Para este autor, la identidad social se define como "la manera como un individuo se define a sí mismo como perteneciente a un grupo (o grupos) junto con el significado emocional y valor que tiene para él/ella a dicha pertenencia" (p. 292). En contextos laborales, esta perspectiva es clave puesto que el trabajo vincula a las personas con las organizaciones y con actividades laborales, lo que implica que cada trabajador se defina a sí mismo como perteneciente a una organización, por un lado, o a una categoría social asociada a su profesión o actividad de trabajo, por otro.

En la primera condición, es la vinculación de la persona a una organización y un cargo específico lo que define su posición de miembro de dicho colectivo social, en cuyo caso, este estatus es reconocido por todos los miembros de la organización, es decir, es un trabajador de ésta (Vesga, 2012). En la segunda, que puede ser la de los trabajadores independientes, más que la pertenencia a una

organización es la vinculación con una categoría social asociada a la profesión o actividad laboral la que define su rol como trabajador.

En el caso más específico de la identidad laboral vista desde la perspectiva social presentada en el párrafo anterior, implica la definición de sí mismo en función de un cargo o posición en una determinada organización, o en función de la pertenencia a una categorial social laboral. En este orden de ideas, para Walsh y Gordon (2007), "la identidad laboral de un individuo se refiere a un concepto de sí mismo basado en el trabajo, constituido por una combinación de identidades organizacionales, ocupacionales y otras que dan forma a los roles de una persona" (p. 2). Desde esta perspectiva, los roles ocupacionales ejercen un papel central en la configuración de la identidad laboral. Por su parte y en una línea similar, Andrade (2014) afirma que la identidad laboral "se concibe como la relación que las personas tienen con el trabajo respecto a cómo el rol ocupacional (el trabajo que desempeñan) tiene que ver con lo que la persona es, o le describe como parte central suya" (p.121).

El papel central del rol o los roles ocupacionales en la configuración de identidades laborales implica que, en el caso de las vinculaciones de trabajadores a las organizaciones, cada miembro de éstas configura su identidad laboral a partir de las funciones asumidas en el ejercicio de sus roles de trabajo, o bien como resultado de la concepción de sí mismo perteneciendo a una categoría laboral específica, como es el caso también de los trabajadores independientes que no se encuentran vinculados como empleados de organización alguna.

Aunque los roles juegan un papel preponderante en la configuración de identidades laborales, no se debe asimilar el concepto de identidad al de rol. Los roles "se definen por normas estructuradas por las instituciones y organizaciones de la sociedad" (Castells, 2004, pp. 28-29), mientras que la identidad

comprende la autopercepción del individuo sobre sí mismo que se identifica con un rol o conjunto de roles. En tal sentido, el rol comprende un conjunto de expectativas provenientes de un contexto específico acerca del desempeño de un individuo, lo que implica una condición externa a la persona, mientras que la identidad se refiere a la concepción de sí mismo como sujeto trabajador, lo que implica una condición interna y subjetiva.

En la perspectiva de la identidad social abordada aquí, la configuración de la identidad laboral implica una autocategorización del individuo en términos de su pertenencia a un grupo u organización, o al ejercicio de un rol en particular, y en este último, la identificación de un rol dota al individuo de significado como trabajador que sobre pasa la realización de las funciones en un cargo o posición determinada (Ruvalcaba-Coyaso, Uribe y Gutiérrez, 2011).

## Contexto actual del mundo del trabajo

“Las transformaciones ocurridas en las últimas cuatro décadas en diversos ámbitos han configurado un nuevo escenario mundial para la gestión empresarial” (Vesga, 2017a, p. 13), derivadas particularmente del proceso de globalización, lo cual ha implicado importantes exigencias para la comprensión y estudio de los asuntos referidos al desempeño y la gestión del trabajo en las organizaciones. Actualmente “estamos frente a un momento en el cual, al parecer, las prácticas y modelos de trabajo cambiaron muy rápidamente por razón de los avances tecnológicos y la globalización” (Rentería, 2008, p. 70). Como bien lo afirma Malvezzi (2014),

...desde comienzos de la era de la globalización, la sociedad creció velozmente en complejidades y paradojas, lo cual hizo de la explicación de los eventos y el comportamiento humanos una tarea harto difícil, dada la dinámica de los acontecimientos y la predominancia de los flujos y redes sobre las estructuras estables. (pp. 13-14).

En este contexto, “la esfera sociolaboral”, como la denomina Peralta-Gómez (2012), ha sido afectada con importantes transformaciones que la ponen en una condición bastante diferente de la perspectiva planteada por la visión del taylorismo y el fordismo que predominaron en buena parte del siglo XX, especialmente en la primeras seis décadas, condición que empezó a cambiar en la década de los 70, con dinámicas de creciente aceleración a partir de los 90 como resultado del avance en la tecnologías de informática y comunicaciones con desarrollos como la Internet y la telefonía celular.

El mundo del trabajo se transformó vertiginosamente en diversos aspectos relacionados con estructuras organizacionales, procesos productivos, desaparición de ciertos tipos de trabajo y emergencia de otros nuevos, así como formas de vinculación laboral, entre otros. Para Peralta-Gómez (2012) las principales transformaciones se resumen en los siguientes aspectos:

- 1) Fragmentación y difusión del trabajo, lo que implica la descentralización de la producción cuyas fases se llevan a cabo en diversos lugares;
- 2) Cambios en las características organizacionales, marcadas principalmente por procesos de tercerización como el outsourcing y tendencia a estructuras más horizontales;
- 3) Redefinición de relaciones laborales, mediante las cuales se produce un incremento en la diversidad de formas de contratación, con énfasis en contratos temporales y distintas formas de subcontratación;
- 4) Incremento de la diversidad en la fuerza laboral, lo que implica variedad étnica, de lenguaje, de edad y género;
- 5) Desregulación de las condiciones de trabajo, mediante las cuales se buscan alternativas para evitar cargas salariales fijas y lograr la disminución de los costos para las empresas;
- 6) Realización de trabajos carentes de seguridades, con una gran tendencia a la individualización de las relaciones laborales con contratos por prestación de servicios y el desarrollo del discurso de la empleabilidad y el emprendimiento;

7) Fluctuación laboral permanente, lo que implica permanentes entradas y salidas del mercado laboral por parte de los trabajadores por aumento de los contratos por honorarios; 8) Aislamiento y neutralización política de las clases trabajadoras, con la consecuente disminución de la conciencia colectiva; 9) Mayores exigencias a los trabajadores, con énfasis en la gestión por competencias; y 10) Vivencia de riesgo e inseguridad, lo que implica una permanente percepción de indefensión y vulnerabilidad laboral (Peralta-Gómez, 2012).

Aunado a esto, en medio de un contexto socioeconómico cada vez más globalizado y complejo, el trabajo en muchos casos no está restringido a una única empresa, sino que la configuración de empresas red implican la concurrencia de más de una organización en torno a proyectos y alianzas estratégicas (Vesga, 2017b).

En medio de este panorama, es evidente que la construcción de significados, sentidos, identidades y otros procesos de subjetivación asociados a la relación de las personas con su trabajo, están siendo impactados como producto de las condiciones descritas anteriormente, según se desprende de investigaciones y publicaciones de diversos autores (Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001; Malvezzi, 2000; Orejuela y Ramírez, 2011), entre otros, puesto que, como lo afirman Orejuela y Ramírez (2011), el trabajo es una actividad social cargada de significados y sentidos que contiene tanto fines prácticos como funciones psicológicas y que "es incorporado como símbolo cultural y socio-históricamente situado" (p. 129). En este orden de ideas, se presentan en el siguiente apartado a modo de conclusión, una serie de ideas sobre cómo puede concebirse la identidad laboral en el contexto actual del mundo del trabajo.

## La identidad laboral en el contexto actual de trabajo

Con base en las ideas presentadas en los apartados anteriores, se proponen aquí algunas

reflexiones dirigidas a concebir el concepto de identidad laboral teniendo en cuenta las características que describen las dinámicas de trabajo en la actualidad.

Un concepto se define como una "abstracción creada por una generalización a partir de instancias particulares" (Kerlinger & Lee, 2002, p. 36). Por su parte, para Thiry-Cherques (2012) "es una representación mental de una unidad de significado referida a un objeto" (p. 20), y puesto que "los significados son productos históricos, y cambian inevitablemente en el transcurso del tiempo cuando cambian las demandas sobre los términos que los poseen" (Kuhn, 2002, p. 51), toma sentido concebir el concepto de identidad laboral en relación con las características del contexto en el que se produce, esto es, situarlo en un contexto de trabajo altamente dinámico y cambiante.

En este orden de ideas, el concepto de identidad laboral, en un contexto de fluidez, flexibilidad y diversidad, toma como trasfondo la subjetividad laboral, entendida "como la forma particular en que un ser humano como sujeto (a la vez individual y social), percibe, interpreta, comprende y significa la realidad en su conjunto, incluido él mismo, y en consistencia con su contexto histórico-social y cultural" (Orejuela & Ramírez, 2011, p. 130). En este sentido, la configuración de identidades laborales por parte de los individuos se hace a partir de referentes contextuales y según la manera como éstos son significados e interpretados por ellos en su rol de trabajadores.

Dado que, como se discutió anteriormente, la identidad laboral está estrechamente vinculada con los roles ocupacionales y la autodefinición de sí mismo en relación con categorías sociolaborales, y puesto que los roles de trabajo tanto al interior de las organizaciones como en el ejercicio de actividades independientes se transforman continuamente, la identidad laboral hoy más que nunca se constituye como un proceso de redefinición y autoactualización permanentes.

Igualmente, dada la variedad de funciones que puede ejercer un individuo en contextos de trabajo y que estas cambian a lo largo de la vida laboral, puede suponerse que la identidad laboral de un individuo como trabajador posee diversas facetas según los roles que desempeñe, las cuales implican no diferentes identidades, sino matices específicos de una misma identidad que se refieren a expresiones de sí mismo en función de las particularidades propias de los roles laborales que se desempeñan.

Así mismo, la identidad laboral posee en la actualidad una condición de plasticidad mediante la cual se adapta a las continuas transformaciones del mundo del trabajo y evoluciona con el tiempo en la medida en que cambian las características de los roles, funciones y posiciones desempeñados en el trabajo. La identidad laboral, en ese sentido, se constituye en un componente importante de las trayectorias laborales que configuran la historia de vida del individuo en el mundo del trabajo. De esta manera, los significados referidos al recorrido personal del individuo a lo largo de su vida laboral cambian con el tiempo, en la medida en que cambia igualmente la identidad a través de las transformaciones en las experiencias de trabajo.

## Conclusiones

La identidad laboral, como se ha discutido en el presente ensayo, se construye en el marco de contextos laborales a partir de las relaciones de las personas con su trabajo y en el ejercicio de los roles que desempeñan, por lo que dichos contextos juegan un papel importante en las construcciones identitarias.

En este orden de ideas, dado que el mundo del trabajo presenta en la actualidad características asociadas a la flexibilidad en las formas de contratación, fragilidad de los vínculos laborales, complejidad en la configuración de las organizaciones de trabajo e intermitencia en las trayectorias laborales,

entre otras, se hace necesario que tanto teóricos como investigadores interesados en el tema de la identidad laboral orienten sus esfuerzos en la construcción de conocimiento contextualizado que permita comprender la manera como se definen las identidades laborales en la actualidad.

## Referencias

- Andrade, V. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso. *Athenea Digital*, 14(2), 117-145.
- Burke, P. J. y Stets, J. E. (2009). *Identity Theory*. New York: Oxford.
- Castells, M. (2004). *La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura*. Vol. 2. *El poder de la identidad* (5a ed.). México, D.F.: Siglo XXI.
- Gracia, F. J., Martín, P., Rodríguez, I. y Peiró, J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajodurantelosprimerosañosdeempleo:Unanálisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17(2), 201-217.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: Un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.
- Jenkins, R. (2008). *Social identity* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4a ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Kuhn, T. (2002). *El camino desde la estructura*. Barcelona: Paidós.
- Malvezzi, S. (2000). A construção da identidade profissional no modelo emergente de carreira. *Organizações & Sociedade*, 7(17), 137-143.
- Malvezzi, S. (2014). La psicología: ciencia madura que sigue en construcción. Prólogo. En J. J. Orejuela (Ed.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación* (págs. 13-18). Cali: Editorial Bonaventuriana.

- Malvezzi, S. (2016). Psicología organizacional y del trabajo. De la administración científica a la globalización: una historia de desafíos. En J. Orejuela, V. Andrade, & M. Villamizar (Edits.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo. Apuestas de investigación II* (págs. 27-42). Cali: Bonaventuriana.
- Mead, G. (1934). *Mind, Self, and Society*. Chicago: University of Chicago.
- Orejuela, J. J. y Ramírez, Á. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 125-144.
- Peralta-Gómez, M. C. (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Estudio interpretativo. *Diversitas-perspectivas en psicología*, 8(1), 65-182.
- Pujal, M. (2004). La identidad (el self). En T. Ibañez, M. Botella, M. Domènech, J. Feliu, L. M. Martínez, C. Pallí, . . . F. J. Tirado, *Introducción a la psicología social* (págs. 93-138). Barcelona: UOC.
- Rentería, E. (2008). Nuevas realidades Organizacionales y del Mundo del Trabajo: Implicaciones para la Construcción de la Identidad o del Sujeto. *Informes Psicológicos*(10), 65-80.
- Rentería, E. (2009). De recursos humanos a la Psicología Organizacional y del Trabajo. Reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En M. C. Aguilar, & E. Rentería (Edits.), *Psicología del trabajo y las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (págs. 25-52). Bogotá D.C.: Universidad Santo Tomás.
- Revilla, J. C. (2003). Los anclajes de la identidad personal. *Athenea Digital*(4), 54-67. doi:10.5565/rev/athenead/v1n4.85
- Ribeiro, M. A. (2014). Problemas contemporâneos para a psicologia do trabalho e das organizações. En J. Orejuela (Ed.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación* (págs. 47-78). Cali: Bonaventuriana.
- Ruvalcaba-Coyaso, J., Uribe, I. y Gutiérrez, R. (2011). Identidad e identidad profesional: Acercamiento conceptual e investigación contemporánea. *CES Psicología*, 4(2), 82-102.
- Scheibe, K. E. (1995). *Self studies. The psychology of Self and Identity*. Westport: Praeger.
- Schwartz, S. J. (2007). The Structure of Identity Consolidation: Multiple Correlated Constructs or One Superordinate Construct? *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 7(1), 27-49. doi:10.1080/15283480701319583
- Stecher, A. (2013). Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1311-1324. doi:10.11144/Javeriana.UPSY12-4.mcie
- Tajfel, H. (1984). *Grupos humanos y categorías sociales*. Barcelona: Herder.
- Taylor, C. (2006). *Fuentes del yo. La construcción de la identidad moderna*. Barcelona: Paidós.
- Thiry-Cherques, H. R. (2012). *Conceitos e Definições*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Vera, J. Á. y Valenzuela, J. E. (2012). El concepto de identidad como recurso para el estudio de transiciones. *Psicologia & Sociedade*, 24(2), 272-282.
- Vesga, J. J. (2012). El contrato psicológico y la pragmática. En S. Malvezzi, J. J. Orejuela, R. M. Chiuzi, J. J. Vesga, & W. A. Riascos, *Gramáticas actuales de la relación hombre-trabajo: propuestas de lectura* (págs. 75-87). Cali: Bonaventuriana.
- Vesga, J. J. (2016). Retos para la POT derivados de las transformaciones en la institucionalización del trabajo. En J. Orejuela, V. Andrade, & M. Villamizar (Edits.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo. Apuestas de investigación II* (págs. 235-250). Cali: Bonaventuriana.
- Vesga, J. J. (2017a). Articulación de repertorios teóricos y transformaciones del trabajo. *Equidad & Desarrollo* (29, suplemento), 13-25. doi:10.19052/ed.4195

Vesga, J. J. (2017b). Conceptualización en la psicología organizacional y del trabajo: necesidad de congruencia con fenómenos y hechos. *Quaderns de Psicologia*, 19(1), 89-100. doi:<http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1385>

Walsh, K. y Gordon, J. R. (2007). Creating an individual work identity. *Human Resource Management Review*, 1-16. doi:[10.1016/j.hrmr.2007.09.001](https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.09.001)

**Recibido:** 22 de noviembre de 2017

**Corregido:** 9 de abril de 2018

**Aceptado:** 11 de abril de 2018

Conflicto de interés: No existe conflicto de interés