

PSICOLOGÍA Y TRABAJO

UNA RELACIÓN POSIBLE

GRACIELA FILIPPI Y ELENA ZUBIETA (COORDINADORAS)

FOTOCOPIADORA
C.E.Psi.
LABORAL.....
Folio 65 S/F 1
D/F 3

TRABAJO Y SUBJETIVIDAD:
¿EL NUEVO SUJETO LABORAL?*

FOTOCOPIAS.....
Carpeta PS LABORAL.....
Folio Nº.....
D/F 3 S/F 1.....

GRACIELA FILIPPI

7



Introducción

Elegí tratar el tema Trabajo y Subjetividad porque, en realidad, hace unos años este término cobró mucha vigencia; y cuando yo le preguntaba a la gente que lo usaba cómo lo definía, me decían: "Es la subjetividad, como el viento es el viento". Entonces empecé a investigar, a ver qué autores lo habían definido, y encontré a González Rey. Es un psicólogo cubano que vive en Brasil, que escribió un libro que se llama Sujeto y subjetividad, en 2002. Él encontró una definición de subjetividad que me permitió armar y articular esta presentación.

Según González Rey (2002), el concepto surge en la segunda mitad del siglo pasado, a partir de situar a la Psicología en una representación dialéctica, sistémica y compleja. Veníamos de un modelo escindido, de un modelo mecanicista; y él plantea que a partir de que empieza a dársele énfasis a la cuestión relacional, de conectividad —el todo es más que la suma de las

* Adaptación basada en la Conferencia de Cierre de la autora en el marco de las II Jornadas Universitarias sobre Psicología del Trabajo: La psicología y el mundo del trabajo: problemáticas actuales y futuros escenarios. Secretaría de Extensión, Cultura y Bienestar Universitario, Facultad de Psicología — UBA, 2005. Transcripción, adaptación y edición: Lic. María Carolina Cebey, 2008.

PARTES

ahí aparece como tal el concepto de subjetividad. Es Abuljanova (1973), psiquiatra y psicóloga rusa, quien lo conceptualiza entre los años 70 y 80, en un libro llamado *El sujeto de la actividad psíquica*.

En tanto materialista dialéctico, para González Rey (2002) se plantean de manera dialéctica conceptos que se tenían como excluyentes: lo cognoscitivo, lo afectivo, lo social y lo individual. Antes estas cuatro dimensiones estaban separadas. De ese modelo, donde los pares eran antitéticos o los elementos eran irreductibles, pasamos al modelo de lo dialéctico, de la importancia de lo relacional.

En la definición de González Rey (2002), la subjetividad expresa las diferentes formas de la realidad en complejas unidades simbólico-emocionales, en las que la historia del sujeto y de los contextos sociales productores de sentido donde se hallan insertos son momentos esenciales en su constitución. Lo que hace, entonces, en su definición es articular todo: por un lado, la historia del sujeto y el contexto, que le va enviando estímulos que hacen que se tenga que redefinir. Y, por otro, lo emocional, adquiriendo una entidad que antes no tenía.

Los aportes de Elton Mayo

Al investigar el tema de la subjetividad, se me ocurrió retomar los papeles de Elton Mayo —el padre de las Relaciones Humanas—, que realizó el famoso experimento en la Western Electric Company, en Hawthorne, Chicago, entre los años 1927 y 1932.

El experimento constó de cuatro fases. En la primera, se trataba de obreras que hacían todas el mismo trabajo, para lo cual se le ocurre aumentarles o bajarles la luz —o sea, un elemento físico—, para ver si esto incrementaba la productividad. Y lo que descubre, en realidad, es que lo que genera un mayor rendimiento es un factor psicológico, porque ellas reaccionan de acuerdo a sus suposiciones. Suponían que cuando querían que produjeran más, les subían la luz, y que cuando querían que produjeran menos, se las bajaban. Lo cual hace que quien busca relacionar condiciones físicas con eficiencia, descubra que en realidad esta última está asociada a condiciones vinculadas con lo psicológico.

Entonces, lo que Elton Mayo trata de hacer —aunque sea desde el punto de vista teórico— es pasar de la preocupación por la máquina y el método de trabajo, por la organización formal y los principios de la administración aplicables a los aspectos organizacionales —él proviene del modelo de la administración científica, de Taylor—, a la preocupación por el hombre, su grupo social, o sea, los aspectos psicológicos y sociológicos. Ello se debe a que tanto a él como a su equipo de investigación lo psicológico se les presenta como algo disruptivo, repentino, que demanda explicaciones.

Ante esto, sigue investigando y en una segunda fase pone seis obreras con un supervisor común —del tipo hostigador, muy controlador, que generaba mucho temor a la gente—; y en el otro grupo pone a seis obreras con un supervisor —el mismo modelo—, más un observador. Y este observador lo que hace es mantener el espíritu de cooperación, aclarar los objetivos, generar cambios en las condiciones laborales —les daba descansos que no estaban antes previstos, les daba refrigerios, les reducía el horario, les daba información sobre los resultados, les pedía explicaciones, opiniones sobre el trabajo—; o sea, cambió totalmente las condiciones laborales. Y esto generó que la gente manifestara que realmente le gustaba más trabajar así, sin tener un supervisor que las controlara, trabajar en un ambiente de amistad, en un ambiente amigable, donde se pudieran relacionar, que pudiera haber, incluso, un mejor humor. ¿Qué rescataban las obreras del experimento? Que esta forma de trabajar era más “divertida”, que había posibilidades de ayudar a los otros y de tener objetivos comunes, que aparecía la solidaridad.

En la tercera fase de investigación, Elton Mayo realiza entrevistas en profundidad donde trata de indagar qué opina la gente, qué opina en relación a las relaciones humanas y qué actitudes, qué sentimientos tienen; escucha sus opiniones. Y aparece entonces un elemento tensionante: la lealtad entre ellos y también la lealtad a la empresa; lo que hace que a veces aparezca el conflicto, que se genere un punto de tensión. Porque muchas veces, en situaciones conflictivas, había que elegir por quién tener la lealtad: si por los compañeros o por la empresa. O sea que empiezan a jugar elementos que antes no eran tenidos en cuenta. No que no existían; sino que no eran tenidos en cuenta. Por eso mi pregunta es: “¿el nuevo sujeto laboral?”, con signos de interrogación. Eso no se tenía en cuenta.

¿Qué les pasa entonces a Elton Mayo y su grupo de investigadores? Lo real. Déjours (1998) plantea la diferencia entre lo real y la realidad. Sostiene que lo real es lo que en el mundo se hace conocer por su resistencia al

dominio técnico y al conocimiento científico; mientras que la realidad es el estado de las cosas. Lo psicológico en el trabajo, lo social en el trabajo, se le aparecen a Elton Mayo como algo de lo real, que todavía no estaba; no era parte de la realidad que estaba simbolizada. Y, de alguna manera, él lo que hace es simbolizarlo. Con lo cual, podríamos decir que él pasó al estado de las cosas las condiciones psicológicas y sociológicas del ambiente laboral. Lo que no tuvo en esa época es éxito. Porque, en realidad, en ese momento, lo único que pudo hacer es generar un cuestionamiento hacia el modelo de la administración científica de Taylor. Pero no hizo grandes modificaciones, porque lo que se convocaba en esa época, de las personas que trabajaban, no era precisamente ni lo psicológico ni lo emocional; no era lo que interesaba.

Elton Mayo fue como un precursor de lo que es la subjetividad laboral. En sus resultados sostiene que es la capacidad social la que establece el nivel de competencia y de eficiencia: cuanto más integrados socialmente, mayor su disposición para producir. El comportamiento del individuo se apoya en su grupo y está influenciado por sus normas y valores, sus códigos de conducta grupal. La amistad es un aspecto trascendente. Se apoya mucho más en lo social que en lo psicológico individual; si bien no lo soslaya —lo nombra—, como contrapartida al modelo del hombre económico del que habla Taylor.

Mayo le da gran importancia a lo social y aparece así el concepto del hombre social. A partir de esta pelea teórica —pero que no pasó a la práctica en el caso de Taylor y Elton Mayo—, recuerden que para McGregor (Kreps, 1996), al definir la Teoría X y la Teoría Y, las relaciones de amistad y el reconocimiento entre compañeros influye sobre la producción: el ser apreciado por el otro, por el compañero, también aumenta la producción. Es el reconocimiento el que ocupa un papel preponderante.

Continuando con su estudio, en una cuarta fase Elton Mayo descubre que existe una organización informal entre los obreros. Y también descubre que hay artimañas entre ellos, y que si alguno trabajaba mucho, hacían que trabajara menos para que no se notara su mayor rendimiento, para compensar; también, que si había mucha producción, hacían que la guardaran y no la mostrarán para que el día que hubiera menos, se compensara y siempre hubiera una media. Entonces también encuentra una diferencia entre la organización formal e informal, tema en el que ahondó mucho porque realmente se le presentó como una cuestión problemática a resolver.

Entre sus aportes plantea que una organización es más que un grupo de individuos —esto es un concepto sistémico— que actúa por intereses económicos; también cuentan los afectos y los sentimientos. Allí *enfatisa más lo individual*. Los afectos y los sentimientos se desarrollan con el otro pero *animan* en un sujeto. Cada individuo es una personalidad altamente *diferenciada*, sostiene Elton Mayo, que incide en el comportamiento y las *actitudes de las* personas con quienes mantiene contacto y es influenciada por ellos; *en ese* intercambio trata de satisfacer sus intereses y aspiraciones más *inmediatas*.

Hay aquí una cuestión dinámica en el concepto, hasta *dialéctica*, en la que uno se ve influyendo. Uno puede recordar aquí a Kurt *Levin* con el concepto de campo psicológico y con el de hombre en situación, donde el sujeto influye sobre el medio y a su vez el medio influye sobre el *sujeto* (1970). Elton Mayo también considera la naturaleza del trabajo y su *contenido* como de gran influencia sobre la moral, y sostiene que la rutina es *morificante*, en tanto afecta negativamente las actitudes del trabajador, *su eficiencia* y su satisfacción.

Lo que sucede en la actualidad, cuando se habla tanto del *cambio de* paradigma, es que en realidad la rutina, que es la que genera *tanta insatis*facción, pasa a estar depositada en la tecnología. Ahora son *las máquinas* las que hacen las rutinas.

Déjourns, (1998: 44) define al trabajo como "la actividad *coordinada* desplegada por los hombres para enfrentar lo que en una tarea *utilitaria* no puede obtenerse mediante la estricta ejecución de lo *prescripto*". Podemos decir que lo que se hace mediante la estricta ejecución de lo *prescripto* son las tareas que desarrollan las máquinas, que hace la tecnología, *y que eran* las tareas rutinarias que antes se le pedían a los trabajadores; *y por eso no* interesaba lo individual, lo psicológico, lo social. Lo que *interesaba* es que hiciera, y repitiera y repitiera, porque eso era lo que se *convocaba de él*. Porque los que pensaban eran algunos pocos, y los otros eran *para trabajar*. En este modelo, el de la administración científica, había una *gramática* que ponía el cuerpo y que tenía que trabajar, y otros pocos que pensaban *de con* por dónde iban las cosas.

La subjetividad

Retomando, González Rey (2002) también plantea que la subjetividad aparece organizada en un escenario social, que está formado por sujetos individuales, los que no son sólo una reproducción de aquel escenario. Son algo más. Cada uno es sujeto de su propia historia, de su existencia única e irrepetible, lo que sin negarlo coloca lo social en un escenario diferente.

Cuando lo social nos presenta un escenario diferente, por ejemplo, el cambio de paradigma, lo que se empieza a convocar en los sujetos laborales son otras competencias y otras cuestiones distintas. Porque si las máquinas ya hacen lo que nosotros hacíamos antes, ¿qué tenemos para hacer ahora?

Entonces, digamos, el contexto es el que nos está marcando, nos está diciendo para dónde tenemos que acomodarnos, hacia dónde tenemos que ir. Lo que sucede es que del otro lado tenemos sujetos con historias. Como dice González Rey (2002), se trata de la importancia de la historia del sujeto. Y creo que ese es el drama de esta transición, este cambio de modelo, donde van quedando historias individuales de aquellos que no pudieron hacer esta modificación, este cambio, y se quedaron en el camino.

González Rey también sostiene que la acción de los sujetos en un espacio social comparte elementos de sentidos y significados generados en esos espacios, los cuales después pasan a ser elementos de su subjetividad individual. Nos los apropiamos y después pasan también a formar parte de nosotros.

Quisiera ahora realizar una pequeña comparación en función de lo dicho sobre González Rey y Elton Mayo. ¿En qué se parecen? ¿Por qué pienso que Elton Mayo es un precursor de la subjetividad laboral? González Rey le da importancia a la emocionalidad, sostiene que lo individual posee un escenario social, en tanto el hombre actúa no sólo por sí, sino también por sus funciones sociales. Por su parte, Elton Mayo establece que la disposición para producir es dada por la capacidad social—el hombre es social—; él considera también los afectos y sentimientos como algo muy importante.

Por supuesto, entre ambos existen diferencias. Sin embargo, puede tomarse a Elton Mayo como un antecedente; fue un precursor, ya que en su contexto esto no interesaba en ese momento. Él sólo pudo teorizar—y no hacer nada más— sobre esto porque el momento histórico en que habló de este tema no se lo estaba permitiendo. Pero vuelve a recuperarse cuando aparece el concepto de subjetividad.

Del fordismo al postfordismo. Su incidencia en la subjetividad

Siguiendo esta línea, podemos observar lo que sucede al hacer el pasaje del paradigma fordista al postfordista. El primero convoca en el sujeto sus rasgos obsesivos. Lo que le pide es: baja autonomía; rutinas; repeticiones; aparecen las dudas, y por eso, baja capacidad de decisión; y un alto respeto por las normas; y, por supuesto, baja predisposición al cambio. Este era el modelo de hombre laboral que tenía el paradigma fordista, porque era el que le servía y le era útil para lo que lo necesitaba. En el postfordismo, en cambio, se pide al sujeto: tome decisiones; sea creativo; sea autónomo; tenga iniciativa; adaptese a los cambios, sobre todo; anticipese a los problemas; sea imaginativo.

La pregunta ante esto es: alguien que pasó del paradigma fordista, que son contemporáneos nuestros, a quienes se les pedía primero no pensar, repetir normas, no decidir, ¿pueden de la noche a la mañana empezar a tomar decisiones?

Hace unos años invitamos a la Cátedra a un grupo de empleados de las fábricas recuperadas. Vino un señor mayor, que había recuperado una imprenta, y una de las cosas que le preguntamos fue qué sintió el primer día después de la recuperación. Lo que dijo fue: "Yo sentí un gran susto porque no tenía a quién preguntarle lo que tenía que hacer. Lo tenía que decidir yo". Y fue realmente mucho tiempo de adaptación, y de miedo, y de parálisis, hasta que entre todos empezaron a ver cómo hacer juntos para gestionar. Este pasaje no lo hace cualquiera. Y en las fábricas recuperadas al menos había un grupo que se estaba ayudando entre ellos.

Lo que quiero resaltar con esto es que este pasaje no es gratuito; que este pasaje también explica muchas de las cosas que pasan, muchas de las cuestiones de la desocupación. Para los más jóvenes la problemática es otra; pero para los más grandes, que venimos del pleno empleo, entender estas cuestiones es difícil: cómo entender que lo que yo hacía no puedo ponerlo en el currículum porque es algo caduco, que decir "Yo era Jefe de Personal" puede servir para que no me consideren para un puesto.

González Rey (2002) expresa que la identidad se concibe como un sistema de sentidos que se articula a partir de las configuraciones subjetivas constituidas en la historia de un sujeto concreto y las condiciones concretas dentro de las cuales actúa en ese momento. Y dice: "Cuando la situación

exige la necesidad del sujeto de reconocerse a sí mismo, se ponen en juego esas configuraciones, que pueden requerir ser redefinidas" (González Rey, 2002: 231).

Pensemos en los paradigmas. Tenemos en el paradigma fordista una persona con una identidad determinada, constituida por sus configuraciones subjetivas y por el contexto. Esa misma persona pasa al otro paradigma, de golpe, un día, de la noche a la mañana. Cuando esto sucede, cuando pasamos de un paradigma al otro, estas configuraciones de las que habla González Rey tienen que ser redefinidas; pero no cualquiera puede hacerlo, ni en tiempo y forma ni adecuadamente. Algunos se quedan en el camino. Al respecto, podemos recordar la película *Un día de furia*, en la que se muestra cómo alguien se psicotiza por haber perdido el trabajo; porque eso le trae la pérdida del amor: por no llevar dinero a la casa, no puede ver a la hija.¹

Entonces, lo que faltó, por la pregnancia de la identidad laboral en la identidad personal, del modelo del pleno empleo, fue la redefinición de esas configuraciones.

El concepto de trabajo

Otra de las cuestiones que sufrió un proceso de modificación es el concepto de trabajo. En la conceptualización de Méda (1998), para Adam Smith -1776- el trabajo es una categoría económica. Luego, el cristianismo, el marxismo y el humanismo lo consideran una categoría antropológica, como invariante de la naturaleza humana. Schlemenson (2002), por su parte, en su libro *La estrategia del talento*, postula una categoría psicológica cuando dice que se inclina por las definiciones que conciben al trabajo como el ejercicio de funciones psicológicas tendientes al logro de algo.

Si volvemos sobre Elton Mayo, y retomamos lo dicho hasta aquí respecto del espacio laboral como ámbito de la creatividad, del desarrollo, del crecimiento, y también de la satisfacción y del placer, podemos decir que este nuevo contexto que se nos presenta se encuentra mucho más unido a una categoría psicológica.

1. *Un día de furia* (título original: *Falling down*). Dirigida por Joel Schumacher, Alcor Films, 1993.

Entonces, vemos cómo pasamos a una nueva forma de *Sex en el Trabajo*, desde el paradigma fordista, donde lo importante es la mano de obra, donde hay des-subjetivación. No es que no hay subjetividad; la subjetividad no es tenida en cuenta, no importa. Hay deshumanización: el otro es una máquina que produce, repite. Hay cuerpo en movimiento. Hay una gran importancia del cuerpo. El cuerpo del sujeto también es importante, porque es el que atornillaba, el que trasladaba objetos. Ahora todas esas cuestiones las hace la tecnología. También había un "no" a la intersubjetividad en este modelo. En este paradigma no importaba si alguien tomaba decisiones, si era autónomo, si pensaba. Es más, hasta estaba prohibido. Lo que importaba era que hiciera lo que le decían: "Cumplí con las normas".

El postfordismo pasa de mano en obra a mente en obra. En la sociedad del conocimiento, del capital intelectual, de la importancia de saber, de las organizaciones aprendiendo, de la gestión del conocimiento, pasamos, entonces, a que lo más importante ahora es el capital intelectual que uno tiene, el capital del conocimiento, la mente de uno. Aparece el concepto de subjetividad y su reconocimiento como entidad en lo laboral; la movilización de potencialidades: aparecen los estudios de potencial de desarrollo, cómo yo descubro cuáles son las habilidades que tiene el otro y cómo las puede desarrollar.

Y, por otro lado, el sujeto en este modelo se constituye en un espacio. Su cuerpo, en el tiempo y en la intersubjetividad. Y en un tiempo que también acá se problematiza porque también aparece otro concepto del tiempo, que es el tiempo real, el just in time, con el que nos estamos moviendo a través de Internet, la comprensión del tiempo y el espacio que genera lo virtual.

Entonces, en el paradigma fordista la subjetividad está escindida de y de lo intersubjetivo. Es como puro cuerpo o pura psique: grandes masas que utilizan su cuerpo para repetir, hacer objetos y piezas -acuérdense de la clase obrera va al paraíso, Tiempos modernos-; algunos pocos que son los que piensan, y las suyas son las únicas ideas que interesan. Algunos pocos piensan y otros hacen.

El postfordismo tracciona la subjetividad situada entre el sujeto y el grupo. Hay alto predominio de aspectos psicológicos y emocionales. Se tiene en cuenta lo emocional. Aparece la inteligencia emocional, aparece el pensamiento lateral, el tener en cuenta muchas más cuestiones. Y, en menor medida, lo intersubjetivo. ¿Por qué digo "en menor medida lo intersubjetivo"?

Porque, si bien está el sujeto y el grupo, también es cierto que las empresas contratan individualmente a la gente y estimulan la competitividad. Y esto es una gran contradicción, que es muy difícil de resolver. Por lo menos por ahora. Porque se trata de dos discursos totalmente antitéticos, que ni siquiera están en tensión, sino que chocan.

González Rey (2002) plantea que el sujeto es sujeto del pensamiento, pero entendido como procesos de sentido, que sólo actúa a través de situaciones y contenidos que implican la emocionalidad, que es la condición permanente en la definición del sujeto. Tanto el lenguaje como el pensamiento se expresan siempre desde el estado emocional de quien habla y piensa. Fijense la importancia de lo emocional. Es la emoción la que define la disponibilidad de los recursos subjetivos para actuar. O sea, el pensamiento es emoción. Por eso tiene tanto desarrollo la inteligencia emocional. Y fijense cómo se rompe aquel paradigma en el que la inteligencia era pura lógica y había que buscar el test que midiera con mayor pureza y aislara con mayor eficacia la inteligencia y la pudiera definir.

Ese modelo, detrás del cual estuvieron muchísimos autores, buscando, en este momento cae; cuando se empieza a abrir la cuestión de la inteligencia atravesada por lo emocional; cuando se empieza a ver que uno puede ser muy inteligente pero si la neurosis no me lo permite, hay cosas que no voy a poder hacer nunca aunque quisiera. Y esto se ve mucho en lo laboral. El estudio de lo emocional en lo laboral es fundamental. Por eso somos tan importantes los psicólogos en las organizaciones, porque somos los que damos cuenta de la emoción. Y, por otro lado, cuando hablamos de potencial de desarrollo, si no tenemos en cuenta lo emocional, nos quedamos mirando con un solo ojo. Porque, en realidad, muchas veces no nos desarrollamos, o hay aspectos de nuestra vida que no desarrollamos, precisamente por lo emocional.

Discusiones

Llegamos, entonces, a la sociedad del conocimiento. Y pasamos del Racionalismo de Descartes, "pensó, luego existo" —donde el sujeto está escindido, donde es un sujeto racional que piensa y nada más, y el cuerpo está relegado—, a "pensar para existir" la sociedad del conocimiento, del

capital intelectual. Pero un "pensar para existir" con el concepto de González Rey (2002), donde el sujeto es sujeto del pensamiento que compromete su emocionalidad.

Lo interesante aquí es lo que pasa con el cuerpo. El cuerpo, que cotizaba tanto en el modelo fordista, pasa a no cotizar en el modelo postfordista, porque lo que importa es la mente. El cuerpo es un cuerpo que hay que mantenerlo lindo, joven, para la imagen, pero no para el trabajo. Porque, en realidad, lo que importa es la mente, es la computadora, la actitud delante de la computadora. Es un cuerpo que, de lo laboral, está totalmente dejado de lado.

El hecho de que a lo que le demos más importancia sea a la mente, al pensamiento, y al cuerpo no, quizás sería una línea y un interrogante para investigar. Lo cierto es que en este momento el cuerpo en lo laboral es un receptáculo de la mente. El cuerpo está en otro lado como importante, en los gimnasios, en el médico cuando dice "Me parece que tenés el colesterol alto porque comés mal y caminás poco". "Y, bueno, si estoy todo el día delante de la computadora."

Son contradicciones de una transición, donde hay un discurso de los libros pero no en los hechos; pero también se trata de un proceso, en algunas organizaciones sí se da y en otras no. Y como estamos "transitando la transición", y somos sujetos de la transición, también a veces nos cuesta objetivar el problema y poder entenderlo, porque uno lo está padeciendo.

Si volvemos al título de este artículo, la pregunta por la existencia de un nuevo sujeto laboral, podemos decir que en realidad el sujeto siempre fue el mismo. Lo que cambió fue el modelo de economía, atravesado por lo tecnológico, y todos estos pasajes que, en determinados momentos de la historia, le van pidiendo y convocando al hombre competencias, habilidades, actitudes totalmente diferentes. Entonces, no es que él sea nuevo, sino que, según las relaciones de poder-saber que hay en cada uno de estos momentos, lo nuevo es lo que se le exige, convoca, tracciona.

En este marco, la subjetividad laboral abre una zona de sentido en la construcción del pensamiento psicológico en lo laboral orientada a significar la organización compleja del sistema de sentidos y significaciones que caracterizan la psique humana y los escenarios sociales del trabajo en los que el sujeto actúa.

Bibliografía

- Abuljanova, K. A. (1973). El sujeto de la actividad psíquica. Moscú: Nauka.
- Amador, J. P. (s/ref.) Administración. GestioPolis.com. Disponible online en: <<http://www.gestiopolis.com>>.
- Dejours, C. (1998). El Factor Humano. Buenos Aires: Lumen.
- González Rey, F. (2002). Sujeto y subjetividad. México: Thomson.
- Kreps, G. (1996). La comunicación en las organizaciones. Nueva York, Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Lewin, K. (1978). La teoría del campo en la ciencia social. Buenos Aires: Paidós.
- Méda, D. (1998). El Trabajo. Un valor en peligro de extinción. Barcelona: Gedisa.
- Schlemenson, A. (2002). La estrategia del talento. Alternativas para su desarrollo en organizaciones y empresas en tiempos de crisis. Buenos Aires: Paidós.