



Grupo Temático N° 17: Identidades, cultura y subjetividades en el mundo del trabajo

Coordinadores: Javier P. Hermo; Cecilia Lusnich.

Acerca de la psicopatología y psicodinámica del trabajo en tiempos posmodernos

Autor: Emmanuel Oliverio

E – mail: emmanueloliverio@economicas.uba.ar

Pertenencia institucional: Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas.

Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Métodos Cuantitativos para la

Gestión – Sección de Investigaciones en Administración – Centro de Estudios Organizacionales.

Buenos Aires, Argentina.

Resumen

Problema y objetivo general de la investigación

El presente trabajo tiene como objetivo incorporar una contextualización en base a la época actual, denominada como posmodernidad, al abordaje de mi investigación de Doctorado en Ciencias Económicas con orientación en Administración, cuyo tema es la incidencia de la sexualidad en el comportamiento organizacional. Más específicamente, se indagará aquí acerca de cuáles son los factores de la posmodernidad que influyen en el ámbito laboral, desde una perspectiva de la psicopatología y psicodinámica del trabajo.

Enfoque, método, y fuentes de información utilizadas

Se contextualizará la era posmoderna, su naturaleza y características, desde los principales aportes de Jean-François Lyotard (1987) y Fredric Jameson (1991), entre otros autores. Dicho contexto se relacionará con un método de abordaje surgido a mediados del siglo XX y analizado por Christophe Dejours (2012), denominado como psicopatología del trabajo. La misma consiste en determinar los factores psicosociales que afectan la salud mental en el ámbito laboral. Se indagará aquí acerca de la posibilidad de encontrar esos factores en la descripción del contexto actual, caracterizado por una pérdida de valores y una creciente corriente narcisista. Por su parte, la psicodinámica del trabajo consiste en definir las pautas de comportamiento, actitudes y defensas propias de cada actividad laboral. Al respecto, el contexto social, en este caso las organizaciones, y sus exigencias configuradas como propias para el individuo, requieren de éste un alto grado de energía pulsional para desarrollar sus tareas laborales dentro del mismo. En este sentido, Dejours acerca en su análisis la concepción de pulsionalidad y trabajo, no sólo en el sentido productivo sino más bien desde una perspectiva subjetiva.

Palabras clave: Psicopatología del trabajo; Psicodinámica del trabajo; Posmodernidad.



Ponencia

Introducción

¿Hasta qué punto hacemos modelos de organización a partir de los mecanismos institucionalizados de defensa de una sexualidad reprimida?

(Morgan, 1991: 196)

Pero si el eterno retorno es la carga más pesada, entonces nuestras vidas pueden aparecer, sobre ese telón de fondo, en toda su maravillosa levedad.

Milan Kundera

La insoportable levedad del ser

El presente trabajo aborda una parte de mi investigación de Doctorado¹ de la Universidad de Buenos Aires, Área Ciencias Económicas, Subárea Administración, cuyo tema es la incidencia de la sexualidad en el comportamiento organizacional. El objetivo aquí planteado es incorporar a las perspectivas de dicho tema una contextualización, en base a la época actual que se ha denominado como posmodernidad.

A tal fin, comenzaremos con la contextualización de la era posmoderna, desde su naturaleza y características, para luego acercarnos a una perspectiva de posmodernidad y trabajo, basada en una visión sobre las particularidades de las personas en esta época, con la descripción de un modelo posindustrial que es el hombre managerial. Posteriormente, abordaremos una concepción particular de organización que propicia el ámbito para ello, que es la de prisiones psíquicas. Finalmente, arribaremos a la perspectiva desde la psicodinámica y psicopatología del trabajo, como herramientas para una mejor configuración de la calidad de vida laboral y la formación de identidad y subjetividad.

Como podrá observarse, el lector no encontrará aquí un típico texto de *management* (sin desmerecer los mismos) sobre cómo pueden aumentar las ganancias los sectores gerenciales, sino, por el contrario, podrá encontrar un estilo de abordaje más cercano a la búsqueda de una mejora en las relaciones humanas y la calidad de vida de las personas dentro del ámbito laboral y organizacional. Con tales expectativas, en ese camino nos adentraremos a partir de las próximas páginas.

Tiempos Posmodernos

Para comenzar, describiremos las características de la época actual, que varios autores han denominado como posmodernidad. La alegoría que el título de este apartado hace respecto del clásico *film* de Charles Chaplin no es casual. En el mismo, titulado *Tiempos Modernos*, se pueden observar en forma crítica las características de una sociedad moderna, industrializada, en la cual los obreros se encontraban totalmente alienados con su trabajo. La posmodernidad tiene que ver con los resabios de esa sociedad, que chocan con los vertiginosos cambios sociales y culturales de la actualidad. De hecho,

¹ Para el cual me encuentro realizando una beca de investigación doctoral UBACyT, dentro del Proyecto de investigación UBACyT 2014-2017: "Programas educativos aplicados al Análisis y Desarrollo Organizacional", cuyo director es el Dr. Juan Carlos Gómez Fulao.



es difícil delimitar el comienzo de este período, reconociéndoselo a partir de las particularidades que lo caracterizan.

No obstante, Jean-François Lyotard (1987) y Fredric Jameson (1991) ubican sus comienzos entre fines de la década de 1950 y principios de 1960, aludiendo el primero a la reconstrucción de Europa y la transformación tecnológica del saber (Lyotard, 1987: 6), y el segundo a diversos movimientos sociales, culturales y artísticos (Jameson, 1991: 15). Sin embargo, Gómez Fulao (2015) nos dice que los antecedentes que influyeron a dichos autores son anteriores, “pueden encontrarse en Nietzsche preludeos de la posmodernidad cuando dice que todas las afirmaciones son literalmente falsas, tanto como la misma concepción de la razón entendida como universal, objetiva, infalible y autónoma” (Gómez Fulao et. al., 2015: 10). Es en esa concepción donde radican las principales características de esta nueva era y de este nuevo sujeto: “sin referencias que permitan fundar una anterioridad y exterioridad simbólicas, el individuo queda expectante ante la posibilidad de autonomía, entendida como conquista de quienes antes estuvieron alienados y tuvieron que luchar para liberarse” (Gómez Fulao et. al., 2015: 10).

Así, la era posmoderna se caracteriza por una liviandad en las relaciones, a través del espejismo del liberalismo, y la relatividad de las verdades o, más precisamente, una mixtura entre las mismas, debido a la coexistencia de los resabios de modelos hegemónicos anteriores con la lógica cultural del capitalismo tardío (Jameson, 1991). Es por ello que, “en el debate filosófico la posmodernidad recrea una suerte de furor por algunos rasgos. La imagen que refleja ese estilo es la que corresponde a la relatividad de los valores, un perfil disperso del mundo, el derrumbe de las verdades dogmáticas y la caída de los grandes relatos” (Gómez Fulao et. al., 2015: 12). Tales son las características de las cuales, las organizaciones no quedan exentas.

Por su parte, tampoco quedan por fuera las personas que las componen:

“El hombre de la era posmoderna es el ser de la discontinuidad, un ser que se sale de sí mismo, un hombre que actúa en sociedad, pero que representa la emancipación de lo privado, exponiéndose en el exterior y desembocando en una experiencia donde las máscaras, siguiendo a Mongin, disfrazan el anonimato y la impersonalidad, que constituyen el patrimonio inicial del espacio público” (Gómez Fulao et. al., 2015: 15).

La descripción expuesta se condice, en parte, con un tipo de caracterización de las personas en el ámbito organizacional que es el hombre managerial (como veremos en el apartado siguiente), ampliando el análisis a un contexto social, cultural y, por supuesto, organizacional. Así, veremos cómo las personas se tienden a una pérdida de valores y una creciente corriente narcisista.

Cabe destacar que el tema merece un desarrollo mayor, el cual excedería los fines del presente trabajo. A riesgo de quedar sucinto el análisis, hemos tomado sólo los principales aspectos de la posmodernidad.

Posmodernidad y trabajo

Puede observarse que con la sociedad posmoderna descrita surge un nuevo perfil de trabajador, como consecuencia de la coexistencia en la actualidad de dicha sociedad con los resabios de la industrial y, además, de la intersección de dos tendencias: por un lado, el aumento del narcisismo y, por el otro, la desaparición de los valores y las metas sociales. Así lo describen Nicole Aubert y Vincent De Gaulejac (1995):

“El resultado de todos estos fenómenos es la aparición de un nuevo individuo “con una sensibilidad psicológica desestabilizada y tolerante, centrada en su propia realización



emocional, ávido de juventud, de ritmo, de deporte, menos preocupado por su vida que por su realización íntima” (Lipovetzsky). El narcisismo sería la principal estructura psíquica constitutiva de la personalidad posmoderna, que Lipovetzsky llama “Homo psychologycus”, refiriéndose a un individuo obsesionado con su ser y bienestar, encerrado en sí mismo, en la búsqueda de su realización, cada día más indiferente hacia su prójimo, con el que acaba siendo incapaz de mantener una relación. Retomando la expresión empleada por Richard Sennet, el “Homo psychologycus” ve “al otro como un espejo de sí mismo” y lo percibe así en la realidad” (Aubert y De Gaulejac, 1995: 123).

Los mismos autores deducen que junto a esas dos tendencias, existe una organización “que va ganando peso como proveedora de sentido: la empresa” (Aubert y De Gaulejac, 1995: 124). Es así como dentro de ella ese Homo psychologycus se siente identificado y se transforma en:

“Un hombre managerial que busca en la empresa la realización de sus deseos, sus intereses y sus proyectos, que extrae de ella los valores y el sentido de su existencia, y que a través de la gestión de lo imaginario obtiene la motivación, la energía y la productividad que necesita” (Aubert y De Gaulejac, 1995: 125). Por lo tanto, lo definen como un individuo que es a la vez producto y productor. Productor, porque es el que acude a la empresa buscando cómo calmar esa sensación de vacío que le angustia y saciar su necesidad de creer en algo, de realizarse. Producto, porque la empresa lo “trabaja” y lo “moldea” de acuerdo con sus valores, creencias, proyectos e ideas; en resumen, su “mundo imaginario” (Aubert y De Gaulejac, 1995: 125).

A su vez, este nuevo individuo organizacional comprende como principales las siguientes características:

- 1) Búsqueda de lo absoluto en su vertiente narcisista. Al sentirse identificado con la empresa, se suma a ésta para satisfacer sus exigencias internas. Para lograrlo, se basa en tres elementos, a saber:
 - a. El fanatismo. Si el individuo no lo desarrolla por sí solo, la empresa se encargará de hacerlo, mediante mecanismos de adoctrinamiento.
 - b. El narcisismo. En el sentido de verse reflejado en la empresa para satisfacer la exigencia interna de cumplir consigo mismo².
 - c. Un narcisismo ético. Se refieren a que “el narcisismo subyacente en la “filosofía” de la excelencia es la ética protestante de los tiempos modernos” (Aubert y De Gaulejac, 1995: 127).
- 2) Necesita el éxito para sentirse vivo, necesita ser un ganador. En el sentido que siempre debe tener metas más altas para poder lograr y, así, justificar su exigencia desmedida.

Lo que se pone de manifiesto, con esta breve descripción, son las nuevas tendencias de las organizaciones a lograr la excelencia, a través de una mayor exigencia en todos sus ámbitos, creando en forma recursiva (producido-productor) a esa especie de trabajador moderno descrita, que es el hombre managerial. Asimismo, las características de éste propician a que esa nueva concepción de individuos esté cada vez más avocada a la organización en la que trabaje y a los resultados de la misma, generando la aparición de nuevas psicopatologías en el trabajo.

² “Según Sennet, el mito de Narciso no denuncia el peligro de amarse a sí mismo, sino el de relacionarse con el mundo como si lo real pudiera ser aprehendido a través de las proyecciones del Yo... “El dios está tan absorto en sí mismo que no es capaz de darse cuenta de lo que existe y de lo que no existe, eso le lleva a su propia destrucción” (Aubert y De Gaulejac, 1995: 126)



Concepción actual de las organizaciones como prisiones psíquicas

Con el objeto de estudiar la dinámica organizacional, se aplicará la noción de la organización como prisión psíquica, término acuñado por Gareth Morgan. Esta idea, radica en que las personas nos encerramos en nuestras propias formas de pensamiento, siendo las organizaciones ambientes propicios para dicho fin. La metáfora es tomada del famoso mito de la caverna de Platón, “donde Sócrates nos habló de las relaciones entre apariencia, realidad y conocimiento” (Morgan, 1991: 187). Como referencia el autor, muchas veces nos quedamos en esas ideas por cuestiones de comodidad o para no ver otras cosas, “muchos de nosotros nos resistimos a menudo o ridiculizamos los esfuerzos de la ilustración, prefiriendo permanecer en la oscuridad en vez de arriesgarnos a desenmascarar un nuevo mundo y su amenaza a las viejas formas” (Morgan, 1991: 188).

Ahora bien, una de estas trampas de pensamiento tiene que ver con la relación entre organización e inconsciente, en términos del psicoanálisis. Precisamente, Morgan nos dice que este tema no está tan problematizado y que “un entendimiento total del significado de los que hacemos y decimos al desempeñar nuestros negocios diarios siempre debe tener en cuenta las estructuras ocultas y la dinámica de la mente humana” (Morgan, 1991: 191). Y respecto al hecho de analizar en términos psicoanalíticos esa dinámica, nos da un claro panorama:

“Esta visión de la civilización tiene interesantes consecuencias; al acentuar el vínculo entre represión psíquica, cultura, e inconsciente, sugiere que debemos investigar el significado oculto de nuestras culturas de la organización en los intereses y preocupaciones inconscientes de aquellos que las crean y sostienen” (Morgan, 1991: 191).

Como puede observarse, el inconsciente de la organización está íntimamente ligado al inconsciente de las personas que generan la cultura de la organización.

A su vez, Morgan analiza el caso particular de la sexualidad reprimida en la organización. Toma como ejemplo el caso de nuestro tan conocido Frederick Taylor, adosando a él una clara compulsión anal relacionada a su pública preferencia hacia el mecanicismo y el control. Pero más allá de ese caso particular, el autor nos adentra en la idea de cómo la sexualidad reprimida en términos de constitución del aparato psíquico puede influir en la dinámica de la organización. Por otro lado, también hace mención al punto de vista de Foucault:

“Este conflicto entre organización y sexualidad no debería sorprender; el dominio y control del cuerpo es fundamental para el control sobre la vida social y política. Foucault nos anima así a encontrar paralelismos entre la elevación de la organización formal y la rutinización y organización estricta del cuerpo humano” (Morgan, 1991: 196).

La importancia de este análisis, a los fines del presente trabajo, radica en poner de relieve la relación entre la sexualidad reprimida y las organizaciones³, sean éstas más burocráticas o más innovadoras y creativas. En este sentido:

“Es posible ver muchas maneras en las que la sexualidad reprimida puede configurar la actividad diaria. Las conductas y fantasías sexuales configuran la política corporativa; los comportamientos neuróticos dan forma a compulsividad, paranoia, masoquismo y otras alteraciones del medio y las relaciones de trabajo” (Morgan, 1991: 198).

Todas estas son formas de sublimación⁴, aunque es importante no quedarse en las personalidades individuales, sino que ir más allá, a nivel organizacional. En palabras del autor:

³ Muchas organizaciones tienen un carácter narcisista enraizado en formas sublimadas de erotismo oral unidas a la satisfacción de las necesidades individuales.

⁴ “Sublimación: Canalización de los impulsos básicos hacia formas socialmente aceptables.” (Morgan, 1991: 194)



“Las organizaciones institucionalizan intereses y preocupaciones del inconsciente en el diseño de la organización y la cultura corporativa más amplia. Un entendimiento completo del significado de sexualidad reprimida nos lleva así a un nuevo tipo de teoría de la dependencia de la organización. Las organizaciones no están determinadas únicamente por sus entornos; también toman su forma de los intereses inconscientes de sus miembros y las fuerzas inconscientes que configuran las sociedades en las que existen” (Morgan, 1991: 198).

Cabe destacar que dichas nociones son las grandes inspiradoras de la presente investigación. A tal fin, se abordarán a continuación formas de abordajes compatibles con dicha concepción aplicada en el ámbito de las organizaciones.

Psicodinámica y psicopatología del trabajo

En este punto, luego de haber caracterizado la sociedad en general y el mundo del trabajo en particular, nos enfocaremos en una perspectiva que aborda la psicodinámica y psicopatología del trabajo. Para comenzar con este cometido, haremos referencia a los aportes realizados por Christophe Dejours en cuanto a psicodinámica del trabajo, quien la define como mediadora entre la salud mental y dicha actividad humana, ya que “intenta definir las pautas de comportamiento, las actitudes y las defensas colectivas e individuales propias de cada tipo de trabajo” (Plut, 2002: 131). En esa vía, el propio Dejours, siguiendo los trabajos de Sivadon, manifiesta que se siguen dos caminos, “el primero, que insiste sobre todo en la función del trabajo como mediador de la salud, el segundo, por el contrario, que trata de aprehender los efectos deletéreos del trabajo sobre la salud mental” (Dejours, 2000: 2). Por lo tanto, tiene que ver tanto con las implicancias positivas del trabajo como así también con los trastornos que genera.

En ese último sentido, nos habla de la existencia de una zona intermedia que genera malestar:

“Entre el estado de descompensación (trastorno mental conocido, tipo esquizofrenia, histeria, depresión, etc.) y el bienestar psíquico existe una zona intermedia en la que aparecen ciertas manifestaciones o perturbaciones que pueden ponerse en relación con el trabajo. Dejours ha optado por denominar a esa zona estado de malestar psíquico, intermedio entre la salud y el trastorno mental. Es decir, los elementos conjugados son el trabajo, la organización y una zona psíquica de sufrimiento. (...) el acento está puesto en la organización y los efectos que la misma promueve.” (Plut, 2002: 131)

Y retomando ideas ya aquí planteadas en cuanto a la dinámica de las organizaciones en la actualidad:

“Aubert y Gaulejac, por su parte, utilizan el concepto de estructura de sollicitación para referirse a la articulación entre el afecto o pulsión y el contexto social (empresa). Dicha estructura comprende un conjunto de puntos de anclaje desde los cuales el sujeto se representa la realidad social, expresando en ella su propia historia a la vez que ayuda a sostenerla y desarrollarla. De esta manera, el funcionamiento organizacional y el funcionamiento psíquico son objeto de un apuntalamiento recíproco.” (Plut, 2002: 131)

Queda de manifiesto que el contexto social, en este caso las organizaciones, y sus exigencias configuradas como propias para el individuo, requieren de éste un alto grado de energía pulsional para desarrollar sus tareas laborales dentro del mismo. Como fundamento, Dejours acerca en su análisis la concepción de pulsionalidad y trabajo, no sólo en el sentido productivo sino más bien desde una perspectiva subjetiva, ya que “el “trabajar” (poiesis) sólo recibe su genio inventivo a través del relevo de un segundo trabajo de sí sobre sí (Arbeit); trabajar no es únicamente producir, también es transformarse a sí mismo” (Dejours, 2012: 53). En tanto que la actividad del trabajo no es solamente lo



que las empresas consideran como productivo, sino que conforma la propia subjetividad de las personas, es que se hace necesaria una correcta comprensión de la psicodinámica propia de cada actividad.

Por su parte, la psicopatología del trabajo es un término surgido en la década del '50 del siglo pasado, marcado por un contexto de posguerra y reintegración social de sus partícipes, a raíz de la preocupación de la comunidad de psiquiatras por el rol que cumple el trabajo en la génesis de los trastornos mentales y sus efectos patógenos. Desde allí, se dividen entre dos concepciones de las perturbaciones mentales, una organodinámica (determinismo individual de la enfermedad a consecuencia de una desorganización orgánica psíquica) y otra sociogenética (sucesos, encadenamiento de las situaciones vividas y características de las relaciones sociales), para definir el papel del trabajo en la patología (Dejours, 2014).

Pero, ¿qué es la psicopatología del trabajo? Al respecto, nos remitimos al mismo autor:

“La psicopatología del trabajo estudia la relación psíquica del trabajo. En el comienzo de este proceso de conocimiento se encuentra el interés por conocer las consecuencias del trabajo sobre la salud mental de los trabajadores, ya sea que estas consecuencias sean nefastas –en ese caso el trabajo será entonces patógeno– o que sean favorables –en cuyo caso el trabajo será estructurante.” (Dejours, 2001: 151)

La base conceptual de abordaje es también psicoanalítica, aunque, al igual que la psicodinámica, cambiando el foco de lo endógeno hacia el impacto de las realidades externas sobre el sujeto. Por lo tanto, se preocupa no sólo por la salud mental de las personas, sino también por las condiciones para una transformación del trabajo (Dejours, 2001).

Al respecto, Dejours (2001) define tres dimensiones para dicha transformación:

- 1) La *organización del trabajo*, es decir la división de las tareas, los dispositivos de control, vigilancia, jerarquías, etc. Es necesario identificar lo que, en la situación de trabajo, pone específicamente en cuestión al funcionamiento psíquico. Será patógena o estructurante, según corresponda.
- 2) El *sufrimiento*, estado de equilibrio inestable, que implica una confrontación entre los factores patógenos provenientes de la organización del trabajo y los procedimientos defensivos elaborados por los mismos trabajadores. Dichas defensas están marcadas por las obligaciones organizacionales, contra las cuales fueron levantadas.
- 3) El trabajo como fuente de *placer*, puede contribuir de modo original a la lucha para conquistar y defender la salud. Se plantea como interrogante sobre las características de las organizaciones del trabajo que dan acceso al placer, a la salud mental y del cuerpo, a pesar de hacer referencia a las concepciones psicósomáticas.

Como puede observarse, estas herramientas de análisis son de aplicación y pueden contribuir a una mejora en la calidad de vida de las personas en un contexto de organizaciones más exigentes, como hemos descripto a través de los autores referenciados, en los tiempos que corren. Más específicamente en la época actual denominada como posmodernidad.



Algunas reflexiones finales

En este punto, la posmodernidad puede ser considerada como continente y vidriera, como collage representativo, donde el sujeto puede ir navegando, aproximándose a la naturalización del consumismo, comportándose de una manera esquizoide, vacíamente anhelante y al mismo tiempo desposeído. Parece corresponder a una vida sin hábitos o sin sentido y sin compromiso. De esta manera, la historia se coloca del lado del sujeto libre, pero solo si se apodera de su intimidad y constriñe su autonomía.

(Gómez Fulao et. al., 2015: 15)

A lo largo del presente trabajo se ha dejado de manifiesto que la actualidad se caracteriza por cambios vertiginosos, posturas individualistas y narcisistas, mixturas de culturas, ideas, valores, que hacen a la posmodernidad. Como lo define el epígrafe aquí expuesto, un collage representativo a través del cual vamos transitando y naturalizando ciertos sistemas que nos orientan hacia mecánicas cotidianas, muchas veces vacías de contenido. Esto es debido a los resabios de una sociedad industrial, consumista, que ha dado lugar a lo que algunos autores han dado en llamar capitalismo tardío.

En ese contexto, las organizaciones se configuran como cada vez más exigentes y apáticas, ya que no están exentas sino que se encuentran inmersas en esta sociedad que hemos caracterizado. En tal sentido, son propicias a generar malestar y pueden ser concebidas como prisiones psíquicas, depositarias de la energía vital (pulsional) de las personas.

Al respecto, hemos visto que los abordajes desde la perspectiva de la psicodinámica y la psicopatología del trabajo, son herramientas válidas que contemplan estas situaciones, aportando un tipo de análisis necesario para que los factores de la posmodernidad no afecten la calidad de vida laboral de las personas, ni la formación de su identidad y subjetividad.

Referencias bibliográficas

- Aubert, N. y De Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia: ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Barcelona: Paidós Ibérica.
- Dejours, Ch. (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social. *Revista Actualidad Psicológica*. (274). Pp. 2-5.
- Dejours, Ch. (2001). *Trabajo y desgaste mental*. Buenos Aires: Lumen-Hymanitas.
- Dejours, Ch. (2012). *Trabajo Vivo. Tomo I. Sexualidad y Trabajo*. Buenos Aires: Topía.
- Dejours, Ch. y Gernet, I. (2014). *Psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.
- Gómez Fulao, J. C. (2015). Posmodernidad. En: Gómez Fulao, J. C., et. al. *Management en tiempos posmodernos*. Buenos Aires: Edicon.
- Jameson, F. (1991). *Ensayos sobre el posmodernismo*. Buenos Aires: Ediciones Imago mundi.
- Liotard, J. F. (1987). *La condición posmoderna. Informe sobre el saber*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Morgan, G. (1991). *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega.
- Plut, S. T. (2002). Nuevas perspectivas en psicopatología del trabajo. *Revista científica de UCES*. Vol. VI (1). Pp. 122-144.