

V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en
Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos
Aires, Buenos Aires, 2013.

La mirada psicológica en la historia del proceso de trabajo en el capitalismo.

Bonantini, Carlos, Gallegos, Miguel, Quiroga, Victor Fabian y Cattaneo, María Romina.

Cita:

Bonantini, Carlos, Gallegos, Miguel, Quiroga, Victor Fabian y Cattaneo, María Romina (2013). *La mirada psicológica en la historia del proceso de trabajo en el capitalismo. V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-054/114>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/edbf/rvu>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

LA MIRADA PSICOLÓGICA EN LA HISTORIA DEL PROCESO DE TRABAJO EN EL CAPITALISMO

Bonantini, Carlos; Gallegos, Miguel; Quiroga, Victor Fabian; Cattaneo, María Romina
Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Rosario. Argentina

Resumen

El presente trabajo se basa en el material recabado y analizado en la búsqueda documental y bibliográfica del proyecto de investigación "Historia de la Psicología en el campo del trabajo en Argentina". El objetivo del proyecto es realizar una historia de la psicología en el campo del trabajo en nuestro país. Se está trabajando en la recuperación bibliográfica y documental del área específica y se realizarán estudios bibliométricos que implican la organización, categorización y análisis de la información. También se están realizando entrevistas en profundidad a actores claves. Con la información relevada hasta el momento hemos podido visualizar provisoriamente el camino recorrido por la disciplina y lo conceptualizamos en término de metáforas que responden a diferentes paradigmas de organización del conocimiento psicológico en el campo del trabajo. Este trabajo es un aporte a un debate de fundamental importancia que se está verificando en el campo de la psicología aplicada al trabajo y las organizaciones.

Palabras clave

Psicología, Trabajo, Historia, Capitalismo

Abstract

THE PSYCHOLOGICAL POINT OF VIEW ABOUT HISTORY OF THE CAPITALISTIC WORK PROCESS

This essay goes around some information collected during the documental and bibliographical search of the research project "History of Psychology in the field of work in Argentina", in which it is considered that the inclusion of psychology in the field of work is in full swing and change. The aim of the project is to perform a history of psychology in the field of work in our country. We are working on recovery literature and documentary of the specific area and bibliometric studies will be conducted involving the organization, categorization and analysis of information. Are also being conducted in-depth interviews with key actors. With the information gathered so far we have been able to temporarily visualize the path taken by the discipline and conceptualized in terms of metaphors that respond to different organizational paradigms of psychological knowledge in the field of work. This work is a contribution to a discussion of fundamental importance being checked in the field of psychology applied to work and organizations.

Key words

Psychology, Work, History, Capitalism

Introducción

El presente trabajo es parte de un proyecto de investigación acreditado por la Universidad Nacional de Rosario y cuyo objeto de investigación es la Historia de la Psicología en el Campo del Trabajo en Argentina, donde se realiza una recuperación y análisis de diversas fuentes documentales primarias y secundarias, y se aplica un tratamiento bibliométrico al corpus documental (Bonantini, Gallegos & Cattaneo, 2012). En la revisión de la literatura psicosociológica respecto a las propuestas de organización capitalista de la producción encontramos algunas regularidades de interés. Consideramos que en general se ha mirado la organización de la producción desde la perspectiva técnica de las ingenierías y la administración de empresas. Lo que se pone de relieve en estas miradas es el intento por eficientizar la producción, tratando de desarrollar tecnologías que permitan alcanzar dos objetivos básicos: a) lograr que la fuerza de trabajo produzca el mayor rendimiento posible y b) poder realizar una medición del valor producido por el obrero en el proceso de producción. En lo que sigue se hará un *racconto* historiográfico respecto de las implicaciones psicológicas y psicosociales en el campo del trabajo, recurriendo a la conceptualización de diversas metáforas, que en algunos casos ya han sido trabajadas otros autores, haciendo una reformulación y ampliación, y en otros casos de trata de una nueva teorización.

La metáfora psicológica fundante de la OCT

La organización científica del trabajo conceptualizada por Taylor, fue el paradigma de organización de la producción dominante a lo largo del siglo XX, sobre todo a partir de los aportes de Ford que introduce el concepto de línea de producción, convirtiendo al paradigma de referencia en taylorismo-fordismo. Hay en este paradigma una metáfora psicológica de base, la metáfora maquina, que si bien otros autores ya han teorizado y documentado (Ganhão, 1997; Morgan, 1991), creemos que no han reparado suficientemente en el aspecto psicológico. Este paradigma es el resultado directo de la segunda revolución industrial que comienza a mediados del siglo XIX[i], y la metáfora a la que hacemos referencia aparece claramente expresada en un diálogo establecido entre Taylor y el trabajador Schmidt en el marco de su actividad en la *Bethlehem Steel Company*, donde el trabajador es considerado como un mero ejecutor de actividades señaladas por el supervisor. (Taylor, 1953). Esta metáfora maquina considera al hombre como un cuerpo, y no considera la actividad pensante del trabajador. Se desarrolla una subjetividad de los trabajadores al interior de las organizaciones productivas presente durante el siglo veinte, aun cuando la metáfora vaya cambiando por efecto de los nuevos desarrollos en materia de organización de los recursos humanos y las nuevas tecnologías. El fordismo introduce un nuevo elemento, y el llamado el taylorismo-fordismo perfecciona la metáfora incorporando al trabajador-máquina a la sociedad de consumo. Domínguez & Casas (1979) agregan a su reflexión sobre el taylorismo fordismo un pensamiento del propio Ford, quien piensa desde el punto de vista del consumo, y preconiza aumentar

los ingresos de los trabajadores para vender más. No es menor el concepto de Ford, el trabajador maquinico llega a las puertas de la sociedad de consumo, lo que permitirá en el desarrollo de su vida social doblegarlo a voluntad, anulando la conciencia de cambio de los trabajadores en los tiempos de la revolución industrial. El sometimiento del trabajador se conseguirá, ya no mediante la represión salvaje, sino por la doble atadura que implica el consumo y el crédito; para poder consumir, el trabajador estará fidelizado a su empleo porque de él depende no solo su sustento, sino también el cumplimiento de los compromisos contraídos en el consumo. Recién en la década del setenta comenzará a resquebrajarse lentamente este paradigma, con los trabajos de los investigadores escandinavos. Fundamentalmente reconocemos como un importante hito de impugnación al taylorismo las experiencias de Frankenhaeuser & Gardell (1976 en Suecia, cuyo su punto más culminante en las leyes de auto determinación de 1977, que legisla el derecho de los trabajadores a participar en la gestión de las empresas y la ley de ambiente de trabajo de 1978 que se dicta para prevenir los efectos adversos de la especialización funcional en los procesos de producción y que se orientaba a su eliminación. Otra experiencia de importancia es la de descentralización del trabajo y los procesos de transformación democrática de las organizaciones productivas que llevó adelante Thorsrud en Noruega (Emery & Thorsrud, 1976). En el taylorismo-fordismo el trabajo deja de ser un instrumento con el cual el trabajador consigue los medios para su subsistencia y la de su familia, y la fábrica se constituye en una instancia modeladora de una nueva subjetividad subordinando el obrero al capitalista. Este modelo se asienta en la metáfora maquinica del trabajador, el que ya no es un sujeto pensante, sino una máquina que obedece las determinaciones jerárquicamente establecidas.

La irrupción de los sentimientos del trabajador

La metáfora del trabajador maquinico tendría su primera gran impugnación en los trabajos de Mayo (1949). Este investigador, fundador del movimiento de las relaciones humanas, realizó una profunda tarea de conceptualización de los problemas de la administración de recursos humanos. Su trabajo más importante fue la experiencia realizada en *Hawthorne*, en las instalaciones de la *Western Electric Company*, que había solicitado la intervención de la Academia Nacional de Ciencias. En su primera experiencia el principal hallazgo del equipo de investigación fue la independencia entre la variación de la iluminación y la productividad en el trabajo. Debido a ello se realizó un nuevo experimento con trabajadoras de relés. El experimento es notable por su sencillez, consistió en observar un grupo de trabajadoras a las que se les plantearon diferentes modalidades de trabajo a lo largo de cinco años. Un monitor observaba el trabajo y recogía los comentarios de las trabajadoras. Durante el tiempo que duró la experiencia se realizaron sucesivos cambios en los tiempos de descanso y se incorporaron incentivos, tales como una merienda. En el desarrollo del experimento se lograron avances en el volumen de la producción, pero el hallazgo más importante fue que cuando se volvió a la situación inicial la producción alcanzó su punto más alto. En el análisis de la experiencia, Mayo formula una hipótesis muy importante; los trabajadores dentro del esquema taylorista tienen motivos para sentir una falta de estímulos en el desempeño de su trabajo, situación que se agrava cuando el trabajador se ve sometido a un régimen de trabajo monótono y repetitivo. La conclusión es que los trabajadores sienten una necesidad de reconocimiento por la tarea que realizan y de participar activamente en el análisis de la producción, siendo parte de la construcción de soluciones e innovaciones que el desenvolvimiento de las operacio-

nes cotidianas en una organización exige. Mayo, con esta hipótesis impugnaba el supuesto fundamental del taylorismo, a saber, que los trabajadores adiestrados para realizar tareas sencillas pueden tener una productividad más alta. Lo que podía verse es que los trabajadores son seres humanos que tienen sentimientos y emociones y que al no atender a ello, la organización se resiente. Nos encontramos ante una nueva metáfora, la del trabajador emocional, que llevará a una inclusión cada vez mayor de la psicología en el campo del trabajo. En la observación del llamado cuarto de alambres, Mayo pudo constatar lo que llevaría a la conceptualización de la organización informal. Detectó que los trabajadores tenían sus propias reglas y que muchas veces estas reglas tenían mucha mayor fuerza normativa que las que enuncia la organización a través de sus fundadores. Tales normas las construyen los trabajadores en el proceso de trabajo, como también desarrollan un lenguaje específico y construyen identidades subalternas que diferencia a los distintos espacios de trabajo, ese conjunto normativo que se desarrolla, constituye lo que se ha llamado la organización informal, que actúa en paralelo con las prescripciones de la organización formal. Lo que plantea la metáfora del trabajador emocional es que, ante todo, el sujeto siente y necesita reconocimiento, que solo es percibido por el reconocimiento de su obra. Esta metáfora incorpora al universo de investigaciones la cuestión de la afectividad y la conducta en relación con las articulaciones sociales que acontecen dentro y fuera del mundo de la empresa.

De la afectividad a la razón

Durante el período de segunda guerra mundial asistimos a un importante proceso de investigación de la psicología aplicada al campo del trabajo (Brown, 1980; Brown, Berrien, Rusell & Wells, 1972; Cerdá, 1971). Uno de los pioneros en materia de investigación de campo es Kurt Lewin. Su interés en el estudio de las dinámicas grupales y las relaciones interpersonales, dió origen a la Teoría del Campo, considerada pionera en los estudios de la psicología aplicada al campo del trabajo. Lewin, además de la teoría de campo (Lewin, 1978), introduce otros conceptos, uno de ellos es la noción de portero de canal, que sería de mucho provecho para analizar la circulación de las comunicaciones en las organizaciones. Entre los investigadores más destacados que actuaron como promotores de la metáfora, que denominamos como trabajador racional, consideramos a Herzberg, que desarrolló algunas teorías de importancia en relación a la gestión de los recursos humanos en las organizaciones, como la "Teoría de enriquecimiento laboral" y la "teoría de motivación e higiene". El principal problema en el que centra su atención Herzberg es el de la motivación de los trabajadores, y tras largos estudios llega a desarrollar el concepto de KITA (Herzberg, 1987). Hasta ese momento los teóricos y gestores de recursos humanos pensaban que la motivación se debía establecer en términos de incentivación económica. Herzberg consideraba que esto es como un KITA (sigla que en inglés significa dar un puntapié en el trasero), ya que no constituye en sentido estricto un mecanismo de motivación, a lo sumo, decía, son una carga de batería. Si bien inicialmente operan como un elemento que aumenta la potencialidad de los trabajadores, en corto tiempo se vuelve a la situación inicial. Por lo tanto, razona Herzberg, los factores realmente motivadores en el proceso de trabajo son diferentes a los que comúnmente se utilizaban (aumento de salarios, reducción de la jornada de trabajo, etc.), y son aquellos factores que están en relación con la disminución de los controles al trabajador y la ampliación de la libertad del obrero. Lo realmente motivador es desarrollar la responsabilidad en el trabajo, lo que se relaciona directamente con la participación

del trabajador en la planificación de la tarea y un mayor nivel de información referida a los procesos de producción e incremento de la formación, de manera de permitirle al obrero tener el *expertis* necesario para realizar operaciones más complejas. Como podemos observar, en la metáfora del hombre racional el trabajador debe emplear sus capacidades intelectuales para planificar y ejecutar la tarea. Lo interesante en esta metáfora, es que introduce de lleno a la psicología como una disciplina prioritaria en los estudios del trabajo. Yo no es el ingeniero el único responsable del análisis de las características del proceso productivo y su innovación, el psicólogo que trabaja precisamente sobre las conductas de los trabajadores comienza a tener cada vez más espacio en el mundo de la producción. El enfoque de los problemas de la organización agrega a la mirada técnica, la mirada psicológica en la medida que se reconoce como el contenido principal de las organizaciones, la subjetividad de las personas que trabajan en ellas. A partir de este momento, se comienza a mirar más que a la máquina o la organización del trabajo, a lo que pasa con el ser humano y el grupo social. En este sentido la metáfora del trabajador racional profundiza la impugnación que la metáfora del trabajador emocional había realizado al hombre máquina del taylorismo-fordismo. En este paradigma de organización de la producción comienza a observarse la diversidad de culturas organizacionales existentes en el mundo de la producción (MacGregor, 1960). La conceptualización de las teorías X e Y nos habla de dos diferentes maneras de encarar la organización de la producción. La teoría X considera los supuestos del modelo taylorista que considera al trabajador como un sujeto estático, rígido y con una natural falta de afecto por el trabajo. La teoría Y en cambio considera al trabajador como un sujeto dinámico y se lo valoriza como uno de los activos más importantes de la organización, se los percibe como optimistas, dinámicos y flexibles. La consideración de la diversidad de culturas organizacionales permitió comprender que las experiencias de intervenciones realizadas en una organización no son directamente generalizables, como lo demuestran las experiencias de Morse y Lorsch (1970) en Akron y Stockton, empresas que utilizaban diferentes modelos de producción por las características de sus productos. Akron tenía un modelo de relaciones formales muy estructurado y definido con precisión, el cuerpo normativo era extenso, muy especificado, uniforme y completo, tenían una dimensión temporal de sus prácticas de corto plazo y los objetivos de las mismas eran de índole industrial, mientras que en Stockton el modelo de relaciones formales era menos estructurado, las disposiciones normativas eran muy pocas, libres y flexibles, tenía una dimensión temporal a largo plazo y la índole de sus objetivos y prácticas formales eran científicas. Los autores establecieron que en Stockton los sistemas organizativos rígidos entorpecían la producción y que las normativas flexibles y la autorregulación de la tarea eran programas eficientes en esta organización, cosa que no era posible en organizaciones con objetivos programados como Akron, donde la producción debía desarrollarse sobre la base de estructuras jerárquicas y metodología definidas. A partir de estas experiencias desarrollaron la llamada "Teoría de la contingencia" que es un gran aporte al pensamiento organizacional.

De las teorías XY a la Z

La siguiente estación en este breve recorrido de la mirada psicológica en los procesos de organización de la producción es la metáfora del hombre grupal. Ouchi (1981), miembro de la llamada escuela japonesa, es un pensador organizacional que desarrolla la llamada teoría Z que se centra en la involucración de los colaboradores con la organización a la que pertenecen a lo largo de toda su

vida. Sus principales características son empleo a largo plazo, lentas evaluaciones y promociones, carreras laborales especializadas, mínimos controles, toma de decisiones mediante el consenso y un interés muy grande por el individuo. En este modelo, la autogestión del grupo ocupa un lugar central, y asociado a ello surgen una serie de ideas de estructuración de las organizaciones, como ser los conceptos de organización plana, organización base cero, los grupos de calidad, etc. La organización plana es una propuesta de modificar la rígida pirámide de Maslow que acompañó el desarrollo de la organización taylorista de la producción. De lo que se trata es de empoderar a los trabajadores en la planificación y desarrollo de la tarea y disminuir la cantidad de puestos de supervisión directa e indirecta que implicaba el paradigma de la OCT en función de sus necesidades de control y riguroso disciplinamiento de los trabajadores. Asistimos al desarrollo de ciclos de decisión de los trabajadores en los que los elementos más destacables son: 1) identificación de los problemas con la participación de los miembros de los círculos de calidad, supervisores, gerentes, etc.; 2) selección del problema realizado exclusivamente por los miembros del círculo; 3) análisis del problema, actividad en la que participan, además de los miembros del círculo, los especialistas; 4) formulación de soluciones propuestas por los miembros del círculo, 5) estudio de las soluciones por el nivel gerencial; 6) toma de decisiones por la gerencia; 7) implementación de las soluciones por los miembros del círculo respetando las vías organizacionales correspondientes. El modelo implica la participación de todos los niveles de la organización, si en algún nivel se manifiesta un desacuerdo, el tema vuelve a ser analizado, solo cuando todos los niveles están de acuerdo se implementa. Este procedimiento análisis para toma de decisiones que es realmente lento para llegar a una decisión, pero es sumamente ágil y eficiente a la hora de implementar los cambios en virtud de que todos los componentes del sistema involucrados en los mismos conocen y han discutido las propuestas. Otro componente importante del paradigma es la necesidad de dotar a los trabajadores de formación permanente de manera que se actualicen en las nuevas tecnología. Japón en la década del noventa se situó en el primer lugar de los países desarrollados que mayor inversión en formación permanente, con índices de casi el 17% de las horas trabajadas dedicadas a formación. En un mundo en el que según relata Sennett (2008) el trabajador debe reciclarse a razón de un promedio entre 8 y 12 años, las innovaciones en tecnologías blandas introducidas por este paradigma son anticipatorias de las convulsiones que experimentará en las décadas posteriores el capitalismo tecnológico.

Trabajadores rebeldes e innovadores

Desde hace un tiempo, las empresas han comenzado a abandonar la idea del trabajador disciplinado y obediente y ahora están buscando trabajadores rebeldes. El trabajador rebelde es un sujeto creativo e innovador, que no sólo realiza la tarea adecuadamente, sino que reflexiona sobre los objetivos y procedimientos de la misma. Esta idea está asociada a otros conceptos de la post modernidad empresarial, que en los últimos años se ha visto compelida a trabajar sobre lo Drucker denomina planificar para la incerteza (Drucker, 1995). El ritmo de cambio de la economía mundial, la globalización, y los cambios tecnológicos hacen necesario que la organización cuente con sujetos creativos y altamente formados en diferentes procedimientos que se verifican en la organización. Es necesario que un colaborador tenga un *expertis* que le permita estar más allá de la tarea que realiza, desarrollando un conocimiento generalizado del proyecto productivo global de la empresa. Fundamentalmente debe estar dispuesto a aportar nuevas ideas. Hoy el capital de una orga-

nización no está constituido solamente por las máquinas y edificios, existen otras formas de capital, como lo son el capital intelectual y el capital social. El capital intelectual no es de la empresa, la misma lo renta en la medida en que contrata al trabajador para incluirlo entre sus colaboradores, pero cuando el trabajador migra a otra empresa se lleva consigo su porción del capital intelectual. El capital social está constituido por la trama de relaciones sociales que la empresa puede desplegar en el territorio. Es una renta diferencial que la organización puede obtener por su cercanía y conocimiento de las condiciones sociales que existen en su territorio de implantación. El trabajador ya no es aquel sujeto que se sometía pasivamente a la empresa y respetaba las normas de la organización formal, a cambio de lo cual la misma le garantizaba estabilidad en el trabajo. En su vida laboral el trabajador cambiaba de empleo una o a lo sumo dos veces. No necesitaba de un currículum o historia laboral para presentarse a competir en un puesto de trabajo, solo bastaba la referencia de su anterior empleador y en muchos casos ni eso, ya que su estabilidad laboral estaba garantizada por su fidelidad y permanencia en la organización. Sobre finales del siglo XX esta situación cambió dramáticamente, las empresas comenzaron a buscar colaboradores que preferentemente hubieran transitado por varias organizaciones, lo que garantizaba la iniciativa y capacidad de cambio de los trabajadores. Ahora el *expertis*, expresado en conocimientos diversificados y actualizados obliga a modificar las estrategias de búsqueda de empleo, donde el currículum o historia laboral cumplen un papel central. El trabajador no sólo debe decir lo que es, para poder estar inserto en la producción necesita saber presentarse, en términos comerciales no basta el producto, también es necesario un buen packaging. Estamos en la era de una nueva metáfora, el trabajador innovador, estamos en la era de Google, empresa que como Toyota en su momento, hoy es un ejemplo paradigmático de las nuevas formas de organización de la producción. Este manera de organizar los recursos humanos implica un desenvolvimiento libre y autónomo del trabajador en la organización. Los horarios son flexibles y el colaborador no se ve sometido a la estricta disciplina que atribulaba al trabajador taylorista. No tiene un área de trabajo en la que debe estar inmovilizado durante su jornada laboral, no existen las fronteras definidas entre áreas de descanso y áreas de trabajo, su equipo de trabajo es variable y depende del proyecto que se está perfeccionando. Tiene disponibilidad de recursos en toda la organización en la que transita libremente a lo largo del día. Estas nuevas condiciones de trabajo disminuyen el estrés y el sufrimiento psíquico, pero no todos los trabajadores poseen dentro de la organización las mismas condiciones de trabajo, existen aquellos que deben circular por las diferentes filiales, alejados de sus afectos, para los que los aeropuertos son su casa de cada día, y que sufren las nuevas condiciones de creatividad y libertad ha desarrollado en este "idílico" nuevo mundo laboral.

Conclusiones

Las metáforas consignadas, han permitido visualizar el devenir del proceso de trabajo en las diferentes transformaciones del capitalismo en el siglo XX. Si bien podría leerse como un desarrollo progresivo, donde una reemplaza a la otra, conviene señalar que según el tipo de trabajo y las circunstancias de la organización, pueden coexistir diversas formas de concebir el trabajo. En este mundo de innovaciones debemos mencionar los aportes que desde la promoción de la salud física y mental realizan los psicólogos en el campo, el trabajo de los profesionales de nuestra disciplina en el mundo laboral no se realiza exclusivamente en las organizaciones empresariales, hoy existen muchos psicólogos que se desempeñan

en organizaciones sindicales, comunitarias, estatales y que día a día desarrollan nuevos conceptos que necesariamente impactan en la vida de las organizaciones productivas. La salud laboral (y particularmente la salud mental) se ha constituido en un tema de trabajo de suma importancia que atañe a las condiciones de trabajo y a la rentabilidad de las organizaciones. Hemos señalado que las nuevas formas de organizar la producción exigen creatividad e innovación al trabajador, generando un espacio de trabajo para los profesionales del campo de la Psicología, dotados conceptualmente y equipados con herramientas que permiten realizar nuevos diseños de formación continua a partir del reconocimiento de las cargas psíquicas y mentales que sufre el trabajador como consecuencia de los cambios tecnológicos. La psicología se introdujo como disciplina especializada en el campo del trabajo diversificando sus intereses, sus espacios laborales, sus objetivos, sus métodos y técnicas de abordajes de la problemática del mundo laboral, lo que conlleva la necesidad de desarrollar en la formación de psicólogos todo un nuevo *expertis* que posibiliten una mayor idoneidad en un campo de trabajo que aparece como cada vez más competitivo y complejo.

NOTA

[i] La primera se desarrolló en el siglo XVI y la segunda revolución industrial es un proceso de renovación de las técnicas productivas favorecidas por las innovaciones tecnológicas, científicas, sociales y económicas que tuvieron lugar entre 1850 y 1870 cuando empiezan a surgir las nuevas y mejoradas técnicas de producción, y una nueva gama de industrias como las química, eléctricas, automovilísticas, etc.

BIBLIOGRAFIA

- Bonantini, C., Gallegos, M. & Cattaneo, R. (2012) Historia de la Psicología en el Campo del Trabajo en Argentina. Acreditación de Proyectos de Investigación 2013. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Rosario. Código del Proyecto: 1PSI275.
- Brown, J. (1980) La psicología social en la industria. México: Fondo de Cultura Económica.
- Brown, J., Berrien, F., Russell, D. & Wells, W. (1972) Psicología aplicada. Buenos Aires: Paidós.
- Cerdá, E. (1971) Psicología aplicada. Barcelona: Herder.
- Domínguez, P. & Casas J. (1979) Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: Pablo Del Río Editor.
- Druker P. (1995) La administración en la época de grandes cambios. Ed. Sudamericana. Bs. As.
- Emery, F. & Thorsrud, E. (1976) Democracy at Work: The Report of the Norwegian Industrial Democracy Program. Leiden: Martinus Nijhoff.
- Frankenhaeuser, M. & Gardell, B. (1976) Underload and overload in working life: Outline of a multidisciplinary approach. Journal Human Stress, 2(3), 35-46.
- Ganháio, M. (1997) Las metáforas organizacionales. Papers, 51, 183-189.
- Herzberg, F. (1968) One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review, 46(1), 53-62.
- Lewin, K. (1978) La teoría del campo en la ciencia social. Buenos Aires: Paidós.
- McGregor, D. (1960) El lado humano de las organizaciones. Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Mayo, E. (1949) The social problems of and industrial civilization. London: Routledge & Kegan Paul.
- Morgan, G. (1991) Imágenes de la organización. México: Alfaomega.
- Morse, J. & Lorsh J. (1970) Beyond Theory Y. Harvard Business Review,

48(13), 61 a 68.

Münsterberg, H. (1913) *Psychology and industrial efficiency*. Boston: Houghton Mifflin.

Ouchi, W. (1981) *Theory Z: How American Business can meet the Japanese challenge*. New York: Perseus Books.

Sennett, R. (2008) *La cultura del nuevo capitalismo*. Buenos Aires: Anagrama.

Taylor, F. (1953) *Principios de la administración científica*. Buenos Aires: El Ateneo. (Original de 1911).