

IDENTIDAD, IDENTIFICACIÓN Y REALIZACIÓN EN EL TRABAJO CONTEMPORÁNEO. TRANSFORMACIONES DEL AUTOCONCEPTO LABORAL Y DEL INVOLUCRAMIENTO CON EL TRABAJO CONCRETO

IDENTITY, IDENTIFICATION AND ACCOMPLISHMENT IN CONTEMPORARY WORK. TRANSFORMATIONS OF: LABOR SELF-CONCEPT AND INVOLVEMENT WITH CONCRETE-WORK

Ferrari, Liliana Edith¹; Filippi, Graciela Leticia²

RESUMEN

Acorde a la prioridad política asignada a la creación de *trabajo digno* para la Latinoamérica contemporánea, se exponen los resultados de la exploración realizada entre 2004-2007 en términos de significados y prácticas del trabajo. Se enmarca en el Proyecto UBACyT-P015 "Riesgos psicosociales de los trabajadores. Efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral", como revisión post-crisis 2001 a partir de investigaciones empíricas. De las mismas, se analizan específicamente los hallazgos significativos referidos a autoconcepto e involucramiento, aplicados en un estudio transversal a dos muestras con participantes de CABA y Conurbano bonaerense. Del estudio descriptivo-correlacional se exponen e interpretan las tendencias que perfilan grupos en riesgo, donde se destacan los peligros de baja inclusión, poca oportunidad de integración y dificultades de identificación con sus actuales prácticas de trabajo o con la ausencia del mismo. Los hallazgos destacados se discuten en términos de competencias educativas, circuito desempleo-subempleo, juventud, género y oportunidades.

Palabras clave:

Autoconcepto - Involucramiento - Trabajo - Identidad

ABSTRACT

According to the political priority assigned to the creation of *worthy work* for contemporary Latin American, we expose the results of the exploration carried between 2004-2007 in terms of meaning and practices of work. It is framed in UBACyT-P015 Project "Workers' psychosocial risks. Subjective and inter-subjective effects of labor precarization": a post-2001 crisis revision based in empirical research. We specifically analyze the significant findings referred to *self-concept* and *involvement*, applied in a cross-sectional study to two samples with participants of Buenos Aires City and surroundings. From the descriptive-correlational study, we expose and interpret the tendencies that outline at-risk groups, where stand out the dangers of low inclusion, little opportunity of integration and difficulties of identification with their present working practices or with the absence of it. The outstanding findings are discussed in terms of educative competitions, unemployment-under employment circuit, youth, gender and opportunities.

Key words:

Self-concept - Involvement - Work - Identity

¹ Ferrari, Liliana Edith; Doctora en Psicología Social Crítica, UAB. España. Diplomada en Estudios Avanzados, UAB. Master en Psicología Social. Orientación: Organizaciones, UAB. Licenciada en Psicología. UBA. Profesora Adjunta. Psicología del Trabajo, Profesora Adjunta a cargo. Problemas Sociológicos en Psicología, Profesora Adjunta Interina. Psicología Social, Facultad de Psicología, UBA. Co-directora, proyecto UBACyT P058: "Narrativas del desamparo: conformismo, mesianismo, opciones críticas". Programación 2008-2010. Investigadora formada, proyecto UBACyT P015: "Riesgos psicosociales de los trabajadores. Efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral". E-mail: ferrarililiana@yahoo.com

² Filippi, Graciela Leticia; Doctora en Administración, Facultad de Ciencias Económicas. UBA. Psicóloga. UNLP, Argentina. Profesora Titular. Cátedra I de Psicología del Trabajo. Facultad de Psicología. UBA. Directora: Proyecto UBACyT P015: "Riesgos psicosociales de los trabajadores. Efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral". Dirección: Dra. Graciela L. Filippi. Programación 2008-2010. Investigadora Formada: Proyecto UBACyT P005 "Procesos de Innovación Tecnológica en el Campo de la Psicología" Programación 2008- 2010. E-mail: gfilippi@psi.uba.ar

INTRODUCCIÓN

El inicio de la década del 2000 intensificó la prioridad política asignada a la creación de empleo en la región latinoamericana. La perspectiva de nuestro Proyecto, UBACyT-P015 "Riesgos psicosociales de los trabajadores. Efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral", enfatizaba la necesidad de relevar las condiciones materiales en que ese empleo se produciría y los factores psicosociales que realizaría/impediría en los trabajadores, pretendiendo explorar la capacidad que este trabajo creado tiene de producir salud laboral y de considerarse *trabajo digno*.

Como experiencia de investigación previa, hemos realizado dos exploraciones, entre el 2004 y el 2007, que indagaban significados y valores asociados al trabajo, condiciones y organización del trabajo contemporáneo, nuevas formas de búsqueda de empleo, funciones del trabajo concreto, autoconcepto laboral y personal, involucramiento y compromiso, entre otras. A su vez, y al inicio de la nueva investigación, habíamos rastreado el estado del arte en materia de violencia laboral. De esa exploración, relevamos los siguientes aspectos:

La década del '90 se caracterizaba por trabajar los procesos de violencia organizacional según las coordenadas de: a) estresores extraorganizacionales; b) variables intraorganizacionales; c) responsabilidad managerial; d) la producción de métodos de investigación acordes.

La década del 2000 focalizaba sus preocupaciones en torno a: a) *Las nomenclaturas*, consistente en las diferentes modalidades adoptadas para dar nombre al fenómeno de la violencia, las tipologías elaboradas, los rasgos distintivos del par acosador-acosado; b) *Diagnóstico e intervención*, que abarca los cuestionamientos teórico-prácticos y metodológicos en lo que respecta a la especificidad al momento de delimitar quiénes pueden ser considerados 'víctimas' y quiénes 'victimarios' de la violencia en el lugar de trabajo y cómo operar sobre estos procesos; c) la necesidad de *marco legal*, es decir, la dotación de regulación normativa específica para los hechos de acoso. En relación con esto último, cabe señalar la divergencia sostenida de los enfoques jurídicos posibles según se consideren estos hechos como afrontas a los derechos civiles o a los derechos del trabajo.

Retomando el interés de nuestros trabajos empíricos post-crisis 2001 (Ferrari, 2007; Filippi, 2008), en donde habíamos empezado a comprender los efectos de vulnerabilidad y alta idealización que produce la condición de falta de trabajo y subempleo en las generaciones que han conocido formas más estables del mismo, así como las transformaciones del involucramiento en generaciones jóvenes a partir de la condición dominante de trabajo precario, volvemos ahora sobre las categorías de *autoconcepto e involucramiento* y sus aspectos más relevantes para el horizonte contemporáneo de los riesgos psicosociales del trabajador.

Los hallazgos que presentaremos y discutiremos corresponden a un estudio transversal en dos muestras con participantes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Conurbano bonaerense.

Cuando se analizan los aspectos significativos referidos al autoconcepto laboral y personal, trataremos un constructo teórico del que un estudio cuantitativo produce una visión instantánea -y, probablemente, algo estática - sobre la percepción de la propia identidad laboral. Pero, como Sennett advierte (1998), la identidad laboral o carácter es un elemento históricamente producido a partir de la manera en que se confrontan, superan o invalidan las potencialidades laborales en su relación con el medio ambiente de trabajo. Por otra parte, un autoconcepto débil o bajo nos remite, en términos de Tsianos y Papadopoulos (2006), a un conjunto social cuyo lazo es la fragilidad en términos de la propia potencia; es decir, un colectivo de trabajadores que no asusta y que no confronta, sino que es potencial lugar de revictimación y un sistema no carente de personas que lo sostienen que banaliza la posibilidad de justicia para este grupo trabajador (Dejours, 2006).

En cuanto al involucramiento, en este artículo trabajamos la dimensión específica de la persona trabajadora, dejando para otra oportunidad el análisis del involucramiento requerido por las organizaciones, desarrollado en trabajos como el de Schlemenson (1990). Una concepción teórica más integral, como la de Aubert y De Gaujelac (1993) resulta útil a la hora de pensar el tipo de transacciones en términos de ideal y expectativas entre los dos polos de ese continuo, individuo-organización. Sin embargo, este marco teórico resulta insuficiente cuando realiza un corte entre niveles operativos y manageriales, los que no representan con exactitud el imaginario de los grupos por nosotros estudiados. En efecto, como hemos destacado en otro trabajo (Ferrari, Logiudice, Cebey, 2008), el pasaje del eje de la producción al eje de la integración por el consumo implica imaginarios extendidos a distintos grupos sociales que participan de ellos por adscripción o referencia universalizada.

En suma y a continuación, del estudio descriptivo-correlacional se exponen e interpretan las tendencias que perfilan grupos en riesgo, donde se destacan los peligros de baja inclusión, poca oportunidad de integración y dificultades de identificación con sus actuales prácticas de trabajo o con la ausencia del mismo. Los hallazgos destacados se discuten en términos de competencias educativas, circuito desempleo-subempleo, juventud, género y oportunidades.

HACIA UNA CONCEPCIÓN DEL AUTOCONCEPTO LABORAL

Entendemos el constructo autoconcepto laboral como un conjunto de cogniciones auto-referenciales sobre las que las personas basan su autovaloración en tanto que personas trabajadoras y profesionales. La forma de estudio corresponde a la aplicación de una escala de 18 ítems en los que distinguimos agrupaciones por: atribuciones intrínsecas; atribuciones o criterios dados por el mercado; atribuciones basadas en componentes de control y conocimiento propio y del entorno; atribuciones basadas en la persistencia, resistencia y adaptabilidad a lo requerido; atribuciones basadas en el desarrollo de una estrategia y competencias específicas.

Dimensiones de análisis del AUTOCONCEPTO LABORAL

En detalle, los aspectos evaluados por los participantes fueron:

- Sentido de responsabilidad como persona trabajadora
- Aptitud para desenvolverse en el mercado de trabajo
- Capacidad para compaginar vida laboral y vida privada
- Habilidades sociales
- Autoconflanza profesional
- Fuerza de voluntad y espíritu de sacrificio
- Actitud ante el trabajo duro
- Motivación para el trabajo
- Características personales
- Perfil demográfico sociolaboral (sexo, edad, etc.)
- Facilidad para adaptarse a los cambios laborales
- Formación profesional
- Esperanza de lograr o de mantener un empleo
- Conocimiento del mercado laboral
- Necesidad de tener empleo
- Presencia física
- Experiencia laboral
- Cualidades profesionales

La escala fue aplicada durante el período 2004-2006, a un total de 1263 casos, en los que el relevamiento argentino representaba el 20% (Ferrari, 2007). En una primera aproximación, el autoconcepto laboral como dimensión psicosocial debía ser un aspecto particularmente afectado para el colectivo argentino, que había atravesado niveles inusitados de desempleo y precarización. Para el caso, los otros países de la muestra conservarían una capacidad explicativa mayor y un estilo de atribución diferente.

Un primer acercamiento es presentar -diacrónicamente - la evolución de la varianza explicada entre 1990 y el 2006, en aplicaciones realizadas en poblaciones catalanas, hasta su gemela del 2005. El seguimiento de la varianza nos permite advertir la disminución de potencia explicativa, y en paralelo, la puesta en crisis de las evaluaciones de atribución para valorar la propia identidad laboral.

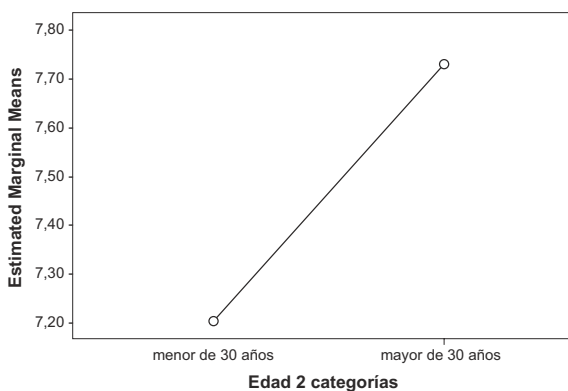
Tabla 1. Datos psicométricos del constructo Autoconcepto. Muestras Catalanas y Argentina.

Denominación Escala de autocon- cepto laboral	Versión (V), Año	Varianza explicada	Alpha Cronbach	N° ítems
APLICACIONES DE LA ESCALA				
Blanch, 1990		60,1	.88	
Marín et al, 2000		60,6	.87	
Blanch, 2005	V 04, 06	42,0	.91	18
Ferrari, 2006		38,4	.90	

Resultado del tratamiento de medias para el constructo AUTOCONCEPTO LABORAL

1. Edad

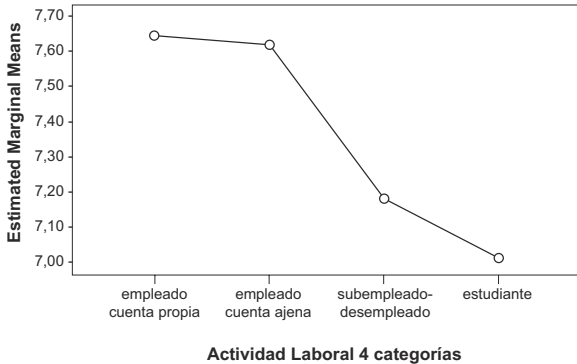
Gráfico 1. Anova Autoconcepto. Muestra Argentina. Dif. Edad. Ferrari, 2006.



El grupo de jóvenes establece diferencia con el resto de los grupos de edad en la muestra argentina. En términos de identidad, los jóvenes no sólo no cuentan con experiencia o calificación a la hora de buscar empleo; tampoco cuentan con una tradición sólida -la que de algún modo sí aparece mejor delineada en el caso de los estudiantes con el mito del "ingreso a la vida adulta"-. En este sentido, los jóvenes aparecen atraídos hacia el futuro a partir del trabajo, pero siempre con mayor oportunidad de ser excluidos y sin el soporte de una estima de sí en términos de percepción de rol e identidad laboral.

Situación laboral

Gráfico 2. Anova Autoconcepto. Muestra Argentina. Dif. Sit. Laboral. Ferrari, 2006.



Los puntajes altos se encuentran en los grupos de autónomos y empleados. En estos grupos el autoconcepto se fortalece por una práctica efectiva. Los estudiantes, los desempleados y subempleados conforman un agrupamiento de medias bajas. Su percepción del rol permanece aún en baja expectativa.

Constructo INVOLUCRAMIENTO

Es una respuesta afectiva vinculada a la medida en que el trabajo forma parte de la vida de las personas. Indaga el componente emocional en términos del trabajo actual y en tiempo presente.

El involucramiento es un indicador de la importancia

que para el sujeto tiene el trabajo actual y el grado en que se siente identificado con él. Pretende mostrar el nivel en que un individuo se implica con el trabajo; por otra parte, alude al trabajo en tanto representa dos factores propios de la expectativa individual: a) sus necesidades más salientes -ya sean intrínsecas o extrínsecas -; b) la potencialidad que ese trabajo tiene para satisfacerlas.

Dimensiones de análisis del INVOLUCRAMIENTO

Para el análisis de las dimensiones del INVOLUCRAMIENTO se tienen en cuenta ítems adaptados del cuestionario MOW (1987):

- Las cosas más importantes que ocurren en la vida tienen que ver con el trabajo
- Los objetivos principales en la vida deberían orientarse al trabajo
- El trabajo debe considerarse central en la vida
- La gente debe involucrarse en el trabajo la mayor parte del tiempo
- El trabajo es una de las cosas más importantes en la vida
- La vida sólo tiene sentido para las personas cuando se involucran en su trabajo
- No hay nada más importante que el trabajo
- El trabajo debe consumir una mínima parte en la vida
- Proporcione opción sobre espacios de actividad alternativa al trabajo actual (más vacaciones, tarde semanal libre, estar con amigos, ir a la iglesia, ayudar a quien lo necesite, estar con la familia, ir al sindicato, trabajar en organización barrial).

Descripción de la muestra general

Cuadro 1. Descripción de la muestra general

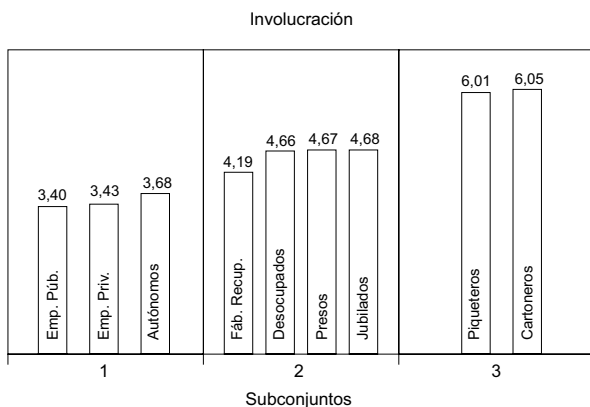
Edad	M	Rango							
Años	39	16 - 83							
Sexo	Varones	Mujeres	Total						
N	283	276	559						
%	50,63	49,37	100						
Estado Civil	Solteros	Casados/ en pareja	Viudos	Divorciados	Otros				
%	48,2	35,4	5,6	9,2	1,6				
Nivel educativo	No asistió	Prim. Incom.	Prim. Comp.	Sec. Incom.	Sec. Comp.	Terc. Incom.	Terc. Comp.	Univ. Incom.	Univ. Comp.
%	1,7	7,7	13,1	14,7	18,5	5	5,7	16,8	16,8

Resultados del tratamiento de medias para el análisis del constructo INVOLUCRAMIENTO

1. Por actividad: discriminan entre puntajes altos, medios y bajos.

1. Piqueteros y Cartoneros
2. Empleados de Fábricas Recuperadas, Desocupados en General, Presos y Jubilados
3. Empleados Públicos, Empleados Privados, Autónomos

Gráfico 3. Diferencia significativa de Involucramiento en el trabajo¹



La identificación con el trabajo se incrementa en los grupos en los que la actividad de trabajar es la esfera y oportunidad de inclusión más evidente. Aquí el trabajo es una necesidad prioritaria de afirmación paradójica por el tipo de calificación que implica.

Los puntajes medios agrupan categorías con expectativa laboral basada en mantener, encontrar empleo. El nivel de identificación con lo que se hace o se busca hacer es medio.

El tercer grupo se comporta en forma conservadora y corresponde a prácticas de trabajo establecidas y tradicionales, por lo que su inclusión social y la importancia de su trabajo actual no son aspectos priorizados sino integrados a la vida cotidiana. Como se advierte en estudios anteriores, las formas tradicionales y establecidas generan baja identificación y enlace emocional (Ferrari, 2004)

En relación con las Variables Socio-demográficas

1. Trabaja/no Trabaja:

Cuadro 2. Con trabajo/sin trabajo Dif.Sig. Involucramiento en el trabajo

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Trabaja	4,07	315	1,292
No Trabaja	5,03	165	1,281
Total	4,40	480	1,365

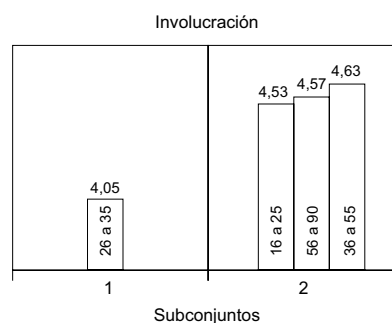
¹ Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 58,235. b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

La identificación y enlace emocional con el trabajo es mayor para el grupo que no está actualmente trabajando. El puntaje conservador se encuentra ligado a nuestro entender con la calidad de trabajo en el que se encuentran los participantes, mientras en el primer grupo predomina el anhelo.

2. Edad: por edad son discriminantes

1. Los sujetos de las franjas de 16 a 25 -jóvenes-, de 56 a 90 años -adultos mayores- y de 36 a 55 años -adultos-
2. Los sujetos de la franja de 26 a 35 años -adultos jóvenes-

Gráfico 4. Por edad Dif.Sig. Involucramiento en el trabajo²



Los puntajes altos están ligados al desarrollo de una trayectoria laboral - adultos y adultos mayores - o a la fuerte idealización y expectativa de la misma -jóvenes -, una historia de implicaciones y valoraciones efectiva o esperada. También, en el caso de los adultos mayores, a la maduración vital que hace del trabajo un medio realizativo profesionalmente y a nivel de otras áreas de la vida -por ejemplo, mantener a la familia -.

Los puntajes bajos de adultos jóvenes coinciden con la etapa vital de inserción intermedia en ocupaciones inestables y bajo el común denominador de ser frecuentemente bajo la modalidad del subempleo. En este sentido, el grupo no vive el trabajo como aquello con lo que se identifica sino que lo asocia frecuentemente con una actividad mercantil. La condición mercantil tipifica el trabajo como algo que se hace a cambio de algo, lo que se intercambia por dinero, es decir, que opta por el significado mercantil y desconoce la versión productiva (Ferrari, 2007).

3. Género:

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las mujeres, cuyos puntajes medios son más altos.

Cuadro 3. Por género Involucramiento en el trabajo Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Hombre	4,34	274	1,340
Mujer	4,52	261	1,402
Total	4,43	535	1,372

² Idem.

La llegada dificultada de la mujer al trabajo formal, su inclusión en niveles menos calificados y su permanente búsqueda de adecuada compaginación entre vida laboral y familiar producen una sobrestimación de la práctica y hacen de su actividad laboral una fuente de reconocimiento personal y social mayor.

En los varones, se trata de una naturalización, por lo que las expectativas son más conservadoras.

4. Nivel Educativo:

Cuadro 4. Por nivel educativo Involucramiento en el trabajo Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
A	5,06	287	1,262
B	3,70	248	1,104
Total	4,43	535	1,372

Las diferencias son altamente significativas en términos de involucramiento en el trabajo a favor de los que menos educación tienen, pues son quienes más dependen de él para subsistir y los que menos oportunidad de acceso tienen a esferas de realización equivalentes que produzcan alternativas identificatorias.

El involucramiento aquí debe ser analizado bajo el enclave de imaginario social en el que estos grupos depositan expectativa y valor social.

RESUMEN Y DISCUSIONES

Al considerar los factores discriminantes del AUTOCONCEPTO, se observa que tanto el desempleo como el subempleo son las formas del trabajo más alejadas de poder producir un autoconcepto laboral estable, integrado y positivo.

Como hemos analizado, para el período argentino 2004-2006 la combinación de los factores etarios: jóvenes con bajos niveles de estudio, o joven sin experiencia y en formación profesional constituyen los grupos más expuestos a un autoconcepto subvaluado.

Esto es consistente en cuanto a las tendencias mundiales, que indican que la exposición al desempleo disminuye con el nivel educativo. La estadística del 2004 de Argentina mostraba una incidencia en materia de desempleo del 30% en jóvenes con nivel secundario incompleto, frente a un 23% en jóvenes con estudios secundarios completos/superiores incompletos.

Por otra parte, la reducción del desempleo en jóvenes con estudios superiores completos llegaba en el 2004 al 19,6%.

A diferencias relativas, el pasaje completo por la universidad hace crecer la chance de inserción en el mundo del trabajo, pero como hemos visto, sólo para un 3,4% hasta los 24 años.

En paralelo, los jóvenes con enseñanza secundaria y

sin empleo llegan al 44%, mientras los adultos sin empleo y sin secundaria completa representan el 54%.

Aumenta el desempleo juvenil con educación media y, por otra parte, la educación superior amplía el margen de inserción sólo para el 3,4% hasta los 24 años, siendo escasa la posibilidad de formar identidad y afianzar rol laboral.

Esto nos lleva a pensar en los temas formativos dentro de rangos evolutivos en los cuales dicha formación será o no una oportunidad en términos de inserción laboral.

En lo referente a los factores discriminantes del INVOLUCRAMIENTO, las diferencias de medias en las categorías ocupacionales, edad, género y nivel educativo continúan en la línea por la cual *mayores posibilidades y acceso al trabajo se acompañan de una identificación e involucramiento más baja o conservadora*. Mientras *menos posibilidades de acceso al trabajo se acompañan de mayor expectativa e idealización de la inclusión que se lograría con el mismo*. En este último caso, no se trata sólo de un imaginario de inclusión e integración, ya que el trabajo es aquí -en los grupos de mujeres, jóvenes, con baja educación, sin trabajo, con ocupaciones atípicas-, una esfera posibilitadora de otros accesos y fuente de socialización fundamental.

Finalmente, el análisis de los resultados obtenidos en términos de identificación con el trabajo presente nos lleva a otra apreciación: las valoraciones más bajas corresponden a los grupos que ostentan formas de empleo estandarizadas (empleo público y privado, trabajo autónomo). Esta baja identificación con el trabajo actual requiere de un análisis de las condiciones y calidad de la vida laboral que hace equivalente tres formas de actividad habitualmente distinguibles en términos de satisfacción.

BIBLIOGRAFÍA

- Aubert, N.; De Gaujelac, V. (1993). *El Coste de la Excelencia. Del caos a la lógica o de la lógica al caos*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Dèjours, Ch. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topía Editorial.
- Battistini O.; Wilkis, A. (2005). "El valor del trabajo en las construcciones identitarias de un grupo de asalariados jóvenes". *Cuadernos de Antropología Social*, v.22. ISSN 0327-3776.
- Battistini, O. (Coord.) (2004). *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Ed. Prometeo.
- Brenlla, M.E.; Salvia, A. (2007). "Desempleo, inestabilidad laboral y salud mental". VII Jornadas Nacionales de Debate Interdisciplinario en Salud y Población. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Sociología, UBA. http://www.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/programa/biblioteca/bolsa/p84_07.pdf
- Bonantini, C.; Simonetti, G. y Michelín, M. (2005). "Vulnerabilidad y salud mental. Un análisis de los efectos del desempleo sobre la salud mental". *Cuadernos Sociales N 5 CITES*, 11-71.
- Casullo, M.M.; Brenlla, M.E.; Cruz, M.S. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica año 2002*. Buenos Aires: Paidós.
- Casullo, M.M. (1990) *El autoconcepto. Técnicas de evaluación*. Buenos Aires: Psicoteca.
- Ferrari, L. (2007). *Insignificanzaciones y resignificaciones del trabajador precario. estudio de la experiencia de trabajo en Buenos Aires entre el 2003 y el 2005*. Tesis doctoral. España: Hemeroteca, UAB.
- Ferrari, L. (2004). "El uso estratégico de herramientas diagnósticas de procesos socio-organizacionales: - Liderazgo situacional: efectos de la combinación rígida de dos estilos; - Liderazgo, estilos y efectos en organizaciones orientadas al rendimiento". Tesis para el Master en Dirección de Recursos Humanos. Universidad del Salvador (USAL), Argentina - State University of New York (SUNY), Albany.
- Ferrari, L.; Logiudice, A.; Cebey, M.C. (2008). "Tutela, vulnerabilidad y consumo: ejes de la producción intersubjetiva en Argentina neoliberal. Los desafíos de la integración psicosocial". En Trimboli et. Al. (Comp.) *Modernidad, tecnología y síntomas contemporáneos. Perspectivas clínicas, políticas y filosóficas* (pp.676-678). Buenos Aires: Serie Colecciones - Asociación Argentina de Salud Mental. ISBN 978-987-23478-1-9.
- Filippi, G. (2006). *El significado y el valor que los sujetos le dan al trabajo según su situación laboral*. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias Económicas, UBA. Buenos Aires.
- MOW. International Research Group (1987). *The meaning of working: An international view*. London: Academy Press.
- Schlemenson, A. (1990). *La perspectiva ética en el análisis organizacional. Un compromiso reflexivo con la acción*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama 2000.
- Tami, F. & Salvia, A. (2004). Introducción: Desarrollo Humano y Deuda Social. Departamento de Investigación Institucional, UCA: Observatorio de la deuda Social Argentina. *Las Grandes Desigualdades*, 1: 19 - 42. Buenos Aires: EDUCA.
- Tsianos, V.; Papadopoulos, D. (2006). "Precariedad: viaje salvaje al corazón del capitalismo corporeizado". Revista multilingüe *transversal: máquinas y subjetivación*. <http://transform.eipcp.net/transversal/1106/tsianospapadopoulos/es>

Fecha de recepción: 14 de febrero de 2009

Fecha de aceptación: 19 de octubre de 2009