

LA NOCIÓN DE SUJETO Y SUBJETIVIDAD EN LA PERSPECTIVA DE FOUCAULT.

UN ACERCAMIENTO AL ANÁLISIS DE LA GESTIÓN HUMANA

RESUMEN

El trabajo que aquí se propone buscará comprender la noción de sujeto y subjetividad desde la perspectiva de Michel Foucault, que servirá para analizar uno de los procesos que hacen parte de la gestión de las organizaciones económicas, a saber, la gestión humana. Se pretende entonces, que la noción de sujeto y subjetividad, desde la mirada de Foucault, permita hacer de puente para realizar un análisis de los distintos procesos que hacen parte de la gestión humana (capacitación, selección, compensación, beneficios, relaciones con el personal). El hecho de abordar la gestión humana en la perspectiva de Foucault resulta relevante en tanto que la gestión humana es el área de las organizaciones económicas encargada de intervenir a las personas en su ámbito laboral. Surge así la posibilidad de poner en cuestión unas prácticas y procedimientos de los que son objeto las personas en las organizaciones, de tal suerte que, partiendo de este análisis, se logre una visión del sujeto y la subjetividad de forma comprensiva, en relación con el contexto y la realidad del entorno social al cual pertenece.

INTRODUCCIÓN

Si bien el objetivo de las organizaciones económicas es la generación de dinero actualmente y en el futuro, es necesario comprender que el logro de dicho objetivo debe ser realizado mediante “condiciones necesarias” (Goldrat, 1991). Tales condiciones deben tener fundamento en la persona humana, toda vez que es esta quien hace que dichas organizaciones funcionen de forma adecuada para la consecución de ese objetivo. El puente o vínculo entre el objetivo trazado por las organizaciones económicas y la visión de un sujeto humano como condición necesaria para el logro del mismo, puede ser abordado desde la visión de sujeto y subjetividad propia en Foucault, que entiende al sujeto desde un discurso filosófico del cuidado de sí mismo.

La gestión, entendida como acción y efecto conducente al logro del objetivo de las organizaciones económicas, presenta una disyunción entre los intereses de las personas y los de la organización con respecto al bienestar de las personas en dichas organizaciones, lo cual, en alguna medida, puede o debe ser satisfecho a través de una correcta definición de tales condiciones del sujeto, teniendo como soporte los conceptos de sujeto y subjetividad en Foucault.

Además, al ser la gestión acción y efecto de administrar esta implica ejercicio de autoridad, ejercicio de mando, al interior de una organización económica y sobre las personas que en ella intervienen. Este ejercicio de autoridad, mando o manejo, ejerce una fuerte influencia sobre las personas en las organizaciones económicas. Foucault al centrarse en la noción de sujeto, entiende que este deviene a partir de las formas de poder. Así entonces, en la gestión humana en las organizaciones se hace evidente un ejercicio de poder que trata de objetivar al sujeto sometiéndolo a prácticas de diversa índole, que en algunos casos pueden llegar a ser contrarias al logro de las “condiciones necesarias” que deben ser establecidas para el logro del objetivo económico trazado por la organización.

La gestión humana en las organizaciones económicas se caracteriza por un marcado pragmatismo. Esta perspectiva establece la urgencia de adaptar al empleado al puesto de trabajo y a la vida de la empresa. Este proceso de permanente adaptación, uniforma la condición de las personas y termina por servir a un dispositivo de control, que está

tecnológicamente soportado en las herramientas que sobre gestión humana se suelen enseñar y aplicar.

Indagar por el devenir del sujeto, por la construcción de su propia subjetividad en el espacio organizacional, se convierte en una posibilidad de develar los dispositivos de los que se vale la empresa en general y la gestión humana en particular en su afán de generalizar comportamientos, establecer uniformidades; ejercicio que plantea la idea de control del cuerpo y de la mente de quienes participan de dicho espacio.

Preocupa entonces en esta investigación profundizar en la noción de sujeto y subjetividad desde la perspectiva de Foucault y cómo dicha noción puede ser un puente para entender la idea de hombre que se ha tenido en el lugar de trabajo, la que se expresa desde las ciencias sociales y cómo entra la gestión humana a mediar entre una y otra. De tal manera que la pregunta fundamental a la que se pretende responder aquí sea:

¿Cómo la noción de sujeto y subjetividad planteada por Foucault, a partir del cuidado de sí mismo, ayuda a la construcción de una visión diferente a la que actualmente se tiene de la gestión humana en las organizaciones económicas?

REVISIÓN DE LITERATURA

Existen evidencias por las cuales se sabe que la enseñanza de la gestión humana ha estado centrada en la instrucción a través de manuales, a partir de los cuales se impone el cómo, dejando de lado la pregunta por el sujeto y la subjetividad. Al respecto se podrían abordar algunos manuales de estudio del tipo compilaciones, que habitualmente se utilizan en las escuelas de Administración para la enseñanza de la gestión humana, por ejemplo: Bohlander, Shell, Sherman (2001), Chiavenato (1999), Rodríguez (2008), Werther y Davis (2008).

Por su parte, los profesores Mintzberg (2004) y Aktouf (2002) proponen que en lugar de una visión instrumental, reduccionista y funcionalista de la Administración, se debe transitar hacia una mirada de lo humano y el desarrollo social. Es necesario desde la

educación cambiar contenidos, metodologías, prácticas; educar más que entrenar (Mintzberg, 2004: 384), y desde el pregrado educar en las disciplinas que nutren y sirven de raíz a la Administración (ciencias sociales y matemáticas) (2004: 385), “despertar la sensibilidad personal, ofrecerle a los estudiantes mayor cultura” (Aktouf, 2002: 62).

Dentro de las prácticas de gestión humana se encuentra con demasiada frecuencia una orientación técnica, al limitarse, en muchos casos, solo a presentar las herramientas o instrumentos que permiten la realización efectiva de objetivos; un enfoque que la psicología conductista tiende a reforzar (Towley, 1993: 518). En cambio, los planteamientos teóricos de Foucault permiten un acercamiento a la gestión humana menos pragmática. Si bien la obra foucaultiana se ocupó de algunos temas centrales como el poder, la verdad, el saber, en este trabajo se pretende ahondar en las nociones de sujeto y subjetividad a partir del cuidado de sí mismo. Veamos entonces qué entiende el autor por sujeto.

Foucault, para acercarse a discutir la noción de sujeto, se plantea tres preguntas básicas: ¿qué sé?, ¿qué puedo?, ¿quién soy?, atravesadas por los problemas del saber, poder y verdad (Chávez, 2012). Estas preguntas están dirigidas a la intimidad de ese ‘uno mismo’, así entonces aparece el problema o la pregunta por la libertad. En Foucault la libertad es un reclamo a cierta relación con la verdad, entendida como un saber-ser que implica o exige ocuparse de sí mismo. El autor propone algunos modos de objetivación que realizan la transformación del ser humano en sujeto: 1) la objetivación del sujeto hablante en la gramática general, la filología y la lingüística; 2) en las prácticas de escisión, el sujeto está escindido en sí mismo o separado de otros, por ejemplo: el loco y el cuerdo, el enfermo y el sano, el criminal y el bueno y 3) los modos en que los seres humanos se transforman en sí mismos en sujetos, por ejemplo a partir de la sexualidad (Foucault, 1988), tema que le ocupa tres de sus libros más reconocidos (*La voluntad de saber* (2012 a), *El uso de los placeres* (2012 b) y *La inquietud de sí* (2010 a)). En los cuales aborda la manera cómo los seres humanos a partir de las relaciones de poder, saber y verdad, construyen su sexualidad.

¿Qué entiende entonces Foucault por sujeto? “Hay dos significados de la palabra sujeto: sometido a través del control y la dependencia, y sujeto atado a su propia identidad por la conciencia o el conocimiento de sí mismo, ambos significados sugieren una forma de poder que subyuga y somete” (Foucault, 1988:7). Para Foucault el poder es la vía por la cual el

ser humano se constituye como sujeto; para entender el poder propone las diferentes formas de resistencia como método que permite poner en evidencia las relaciones de poder, así entonces, identificar dónde se inscriben, descubrir sus puntos de aplicación y los métodos que utilizan la resistencia es una forma de acercarse al descubrimiento de las relaciones de poder. Foucault establece que hoy en día la lucha ha de ser contra las formas de sujeción, contra la sumisión de la subjetividad; el objetivo principal en estos días no es descubrir lo que somos, sino rechazar lo que somos, para tratar de construir lo que podríamos ser; respecto al poder expresa:

En sí mismo, el ejercicio del poder no es una violencia a veces oculta; tampoco es un consenso que, implícitamente, se prorroga. Es un conjunto de acciones sobre acciones posibles; opera sobre el campo de posibilidad o se inscribe en el comportamiento de los sujetos actuantes: incita, induce, seduce, facilita o dificulta; amplía o limita, vuelve más o menos probable; de manera extrema, constriñe o prohíbe de modo absoluto; con todo, siempre es una manera de actuar sobre un sujeto actuante o sobre sujetos actuantes, en tanto que actúan o son susceptibles de actuar. Un conjunto de acciones sobre otras acciones. (Foucault 1988:15)

La condición que plantea Foucault hace que se observe el poder como una posibilidad de resistencia en la que los sujetos a partir de su propio ejercicio de poder puedan construir nuevas formas de saber; la libertad estará representada en la capacidad de los sujetos de construir sus propias opciones, es la condición ontológica de la ética; la libertad desde la mirada foucaultiana es un imperativo de gobernarse a sí mismo, afirmar la vida, es cuidarse a sí mismo, desde las diferentes técnicas del Yo, como: la meditación, el examen de conciencia, las relaciones de amistad, la autarquía, el retorno así, el goce, el dominio de las pasiones, la ataraxia (Foucault 2010b). Esa libertad está vinculada a la resistencia que se plantea en el ejercicio de poder, en tanto que, donde hay poder hay resistencias y las técnicas del Yo como resistencia ético-estética posibilitan dicha resistencia.

Por otro lado, Foucault expresa que el hombre despliega juegos de verdad en tanto reflexiona, piensa, se reflexiona loco, cuerdo; dichos juegos de verdad estarán vinculados a situaciones históricas, las cuales se vinculan al poder. Entonces, la construcción de los juegos de verdad se hace desde las relaciones de poder, pues:

Las relaciones de poder múltiples atraviesan, caracterizan, constituyen el cuerpo social; y estas relaciones de poder no pueden disociarse, ni establecerse, ni funcionar sin una producción, una acumulación, una circulación, un funcionamiento del discurso. No hay ejercicio de poder posible sin una cierta economía de los discursos de verdad que funcionan en, y a partir de esta pareja. Estamos sometidos a la producción de la verdad desde el poder y no podemos ejercitar el poder más que a través de la producción de la verdad” (Foucault, 2001:34).

La triada poder, libertad, verdad, lleva a pensar el sujeto desde la construcción histórica, en la cual el hombre se piensa no como un ser sometido, sino con la capacidad de construirse desde el poder mismo, desde la resistencia ético-estética, desde el cuidado de sí mismo; si se quiere esta mirada logra entender al sujeto con capacidad de emancipación, similar a ese hombre pensado desde el proyecto de la modernidad, parido en la revolución francesa, dueño de su futuro, de su presente y responsable de su pasado.

Por otro lado, la gestión humana en las organizaciones ha estado vinculada a la aplicación de la psicología conductual en la empresa (Zayas y García, 2006). Los primeros intentos se encuentran en Münsterberg (1913), cuando se ocupó de la selección de las personas en la empresa, trasladando la aplicación de pruebas de personalidad que inicialmente habían sido empleados en la selección de soldados para la guerra a la empresa; luego con Cattell (1994), quien a partir de los test psicotécnicos intenta la adaptación científica del hombre al trabajo. Además de estos dos autores se identifican algunos otros esfuerzos que trataron de vincular la psicología con el análisis organizacional: Wern (2008) realiza una construcción histórica al respecto. Sin embargo, se puede afirmar que fue con Mayo (1977) quien en los años 30 se ocupó de la motivación o la baja moral de los trabajadores, a partir de la investigación contratada por la Western Electric Company, inaugurando así la gestión de los recursos humanos en las empresas. Al respecto Aktouf (2001a), irónicamente, expresa que pareciera que recién en los años treinta se hubiera descubierto el factor humano en las organizaciones.

Desde Mayo y todos los que continuaron con la Escuela de la Relaciones Humanas hasta nuestros días se ha pasado por un sinnúmero de técnicas o dispositivos para intervenir lo humano en la empresa. Pasando por los factores motivacionales que plantea McClelland

(1989), por la gestión por objetivos, la gestión humana estratégica (Bermúdez, 2009), la gestión humana por competencias, la gestión del conocimiento, y, finalmente, la aplicación del *coachig ontológico* (López, 2009). Se observa cómo diferentes técnicas que han ido surgiendo a través del tiempo se han ocupado de gestionar los recursos humanos en las organizaciones, han tenido como objetivo primordial no solo tratar de acoplar al individuo a su trabajo, sino lograr a través de la supuesta autogestión integrar la vida privada a la organizacional, desde discursos como la familia empresa y el sentido de pertenencia, entre otros.

Objetivo general:

Fundamentar la Gestión Humana empresarial desde la propuesta del cuidado de sí de Foucault, como una búsqueda de superación de la disyunción que se presenta hoy entre las organizaciones económicas y las personas que las conforman.

Objetivos específicos:

1. Definir las nociones de sujeto y subjetividad, desde el cuidado de sí mismo, que aporten a los fundamentos epistemológicos de la gestión humana en las organizaciones económicas.
2. Explicar los aspectos fundamentales de la gestión humana en relación con las organizaciones y la noción de sujeto presente en los mismos.
3. Proponer desde los postulados foucaultianos del cuidado de sí mismo y de sujeto y subjetividad una propuesta de resolver la disyunción existente entre las organizaciones económicas y las personas que las conforman, de modo que se pueda llegar a comprender mejor los aspectos clave de la gestión humana.

METODOLOGÍA PROPUESTA

Se parte de una mirada hermenéutica, de tal manera que la construcción de la noción de sujeto y de subjetividad (categorías centrales de esta investigación), se haga a partir del

análisis de los textos. Para este efecto, se abordarán los escritos de Foucault: *Historia de la sexualidad I, II y III, La Hermenéutica del Sujeto, sujeto y poder y Tecnologías del Yo*. Estos textos permitirán entender de forma explícita la noción de sujeto y subjetividad en Foucault; por otro lado, se hará una revisión de otras de sus obras (*Vigilar y castigar e Historia de la locura*) que ayuden a complementar el discurso, toda vez que en los textos del autor surge siempre la pregunta por el sujeto. Igualmente, se pretende hacer un recorrido por aquellos autores que se han acercado a su obra para analizar y comprender las organizaciones o ‘centros de encierro’, tal como fueron nombrados por el autor en *Vigilar y castigar*. Una vez realizada esta construcción se contextualizarán las diferentes áreas que hacen parte de la Gestión Humana desde una mirada crítica, en tanto las posturas de Foucault lo permitan, de tal manera que en la comunicación entre una visión y otra se logre construir una percepción de las personas en la organización diferente a la que en la actualidad se presenta.

Esta investigación se inscribe en la modalidad cualitativa de la investigación en ciencias sociales, y particularmente en el ámbito de lo interpretativo, toda vez que se pretende acercarse al objeto de estudio desde lo comprensivo referido a la perspectiva hermenéutica. La hermenéutica es el arte de la interpretación; parafraseando a Gusdorf (1998) se puede decir que es una búsqueda de comprensión en cualquier campo, en una conversación, en un texto, en una pieza de teatro o en la música. Con la hermenéutica se abre un panorama a la investigación cualitativa, si se tiene en cuenta que en la construcción del conocimiento quien construye y significa es el investigador sujeto, quien se interroga a partir de la preocupación por el contexto que habita. Gusdorf lo describe de la siguiente manera:

[...] Esta situación epistemológica cambia el origen del sentido; el fundamento de la comprensión deja de estar, como hasta hace poco lo había estado, en el objeto del saber; el sentido ya no se encuentra en el objeto, como un tesoro escondido, o como la semilla dentro de la almendra. El sujeto aparece como el amo de las significaciones, el manipulador o el poeta, capaz de operar las transmutaciones necesarias para reintegrar el objeto pasado en el campo actual de la cultura (Gusdorf, 1998, 25).

Por otro lado, Gadamer (1998) define la hermenéutica como: “El arte de comentar lo dicho o lo escrito” (pág. 297). en este sentido (dice el autor) tiene una estrecha relación con la

retórica; así pues, la posibilidad de analizar e interpretar los textos y los discursos que expresan una idea de sujeto en la organización, en relación con una mirada filosófica propuesta por Foucault, permitirá que surja un discurso más comprensivo y comprehensivo, menos pragmático de las personas en el ámbito organizacional.

Se pretende, además, acercarse al objeto de estudio de esta investigación desde los discursos de las personas que hacen parte de la realidad organizacional, en un afán de comprender su percepción de sujetos y su concepción de sus propias subjetividades, a través de entrevistas a profundidad y de grupos focales que amplíen la información y que aporte en la comprensión del fenómeno que nos ocupa.

RESULTADO E IMPACTO ESPERADO

La gestión humana ha estado vinculada a una concepción funcionalista, las investigaciones que se han realizado sobre la visión crítica en la que se fundamenta la percepción de las personas en la organización dan cuenta de ello (Aktouf, 2001a, 2001b; Bermúdez, 2009; Garcés, 2002, 2003; López, 2005; Montmollin, 1999; Pares, 2008; Towley, 1993, Uribe, 2006a, 2006b). Se concluye de estas investigaciones que la gestión humana obedece generalmente a la intención de cómo adaptar al hombre al trabajo, sin una preocupación genuina por el ser humano que habita el espacio organizacional. En tanto esto, se espera que a partir de esta investigación se logre romper el paradigma excluyente trazado desde las diversas posturas teóricas del sujeto presentes en la visión de la gestión humana por una visión incluyente teniendo como base la noción de sujeto y subjetividad en Foucault, permita una aproximación al sujeto de forma menos pragmática, que sin desconocer el objetivo económico trazado por las organizaciones, permita entender al sujeto como un ser humano con derecho a ser tratado como tal, en este sentido cabe aquí expresar el concepto de humanidad que plantea la escuela humanista a partir del proyecto de modernidad:

(...) según el cual toda persona es un ser digno de respeto y consideración, bajo los principios de igualdad y libertad y precisamente la modernidad establece, también, que el trabajo conduce a la dignificación del ser humano, la satisfacción y la autorrealización personal. La

organización debería, entonces, fundarse sobre principios humanos para poder contribuir coherentemente con la autorrealización de las personas que en ella laboran y con el bienestar social colectivo (Galvis, 2000, citado por Calderon y Cols, 2007:55).

DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

La revisión exhaustiva en bases de datos y de bibliografía en general, presenta un panorama de la investigación en relación con la obra de Foucault bastante amplio. Las nociones más discutidas del autor, y que pueden servir para la discusión desde el ámbito organizacional, suelen ser el poder, la resistencia, e incluso la noción de sujeto. Una vez construida la noción de sujeto y subjetividad, se posibilita el cuestionamiento y el debate sobre la noción que de sujeto y subjetividad se ha expresado en la gestión humana, de tal suerte que se pueda, a partir de la propuesta de Foucault plantear una noción de sujeto y subjetividad en el marco del discurso de la Gestión Humana en las organizaciones económicas. Allí es donde radica la novedad de la investigación: llevar los conceptos de sujeto y subjetividad de otra forma en relación con la organización en general y la gestión humana en particular, de tal manera que se ayude a resolver la disyunción presente entre los intereses de la organización y los de las personas que hacen parte de la misma, por la comprensión de los conceptos de sujeto y subjetividad en una perspectiva foucaultina a partir del cuidado de sí mismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aktouf, O. (2001^a) *La Administración entre Tradición y Renovación*. Cali: Artes Gráficas del Valle

Aktouf, O. (2001b) *La metodología de las ciencias sociales y el enfoque cualitativo en las organizaciones*. Universidad del Valle,.

Artouf. O. (2002) *Administración y pedagogía*. Fondo Editorial Universidad EAFIT: Medellín,

Bermúdez, H. (2009) La gestión humana estratégica: Hacia la búsqueda de su coherencia humanista, *Economía gestión y desarrollo* 7, 149-168.

Bohlander G. Arthur S. y Scott S. (2001) *Administración de Recursos Humanos*. (12 ed.), México: Editorial Thomson Learning,.

Calderón, G. y otros (2006) Gestión Humana en las Organizaciones un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Revista: Cuadernos de Administración*. Universidad Javeriana, 193(2). 225-254

Calderón, G. y otros. (2007) La Gestión Humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. *Revista: estudios Gerenciales*. Universidad ICESI, 109 39-64

Cattell, R. (1994) *16 PF Cuestionario factorial de personalidad* (12 ed.). Madrid: TEA.

Chávez, H. (2012) *Un acercamiento al concepto de sujeto en Michel Foucault*. Cali: Programa editorial Universidad del Valle.

Chiavenato, I. (1999) *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw Hill.

Foucault, M. (1998) El sujeto y el poder, *Revista Mexicana de Sociología*, 50 (3) 3-20.

Foucault, M. (2001) *.Defender la sociedad*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica,

Foucault, M. (2005) *Vigilar y castigar*. (34 ed.) México: Siglo veintiuno.

Foucault, M. (2010 a) *Historia de la sexualidad III, la inquietud de sí*. Madrid: Editorial Siglo XXI,.

Foucault, M. (2010 b) *Tecnologías del yo*. Barcelona: Paidós.

Foucault, M. (2012 a) *Historia de la sexualidad I, La voluntad del saber*. Madrid: Editorial Siglo XXI,.

Foucault, M. (2012 b) *Historia de la sexualidad II, El uso de los placeres*. Madrid: Editorial Siglo XXI.

Gadamer, Hans-Georg. *Verdad y método I y II*, Salamanca: Ediciones Sígueme, 1998.

Garcés, O. (2002) La ideología de control en el pensamiento administrativo. *Revista Ad-Minister*, 1 23-38.

Garcés, O. (2003) *El autocontrol organizacional: una construcción desde el sujeto*. Trabajo de investigación presentado para obtener el título de Magister en Ciencias de la Administración, Universidad Eafit. Medellín.

Goldratt, E. (1994) *El síndrome del pajar*. Barcelona: editorial Díaz de Santos.

Gusdorf, G. (1998) *Les origines de l'herméneutique*. Paris: Payot,.

López, F. (2005) El discurso de la cultura organizacional como dispositivo de poder, *Poder Política y Cultura. Instituto de Investigaciones Antropológicas de Castilla y León*. Salamanca: Massangana,.

López, F. (2009) El coaching ontológico: o una arremetida de gestión totalitaria. En: *Del Humanismo Administrativo En Crisis: Rupturas Paradigmáticas*. Cali: Universidad Del Valle.

Mcclelland, D. (1989) *Estudio de la motivación humana* (3 ed.). Madrid: Editorial Nacea S.A.

Mayo, E. (1977) *Problemas sociales de una civilización Industrial*. Buenos Aires: Nueva Visión.

Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on Management: inside our strange world of organizations*. Free Press: New York.

Mintzberg, H. (2004) *Managers not MBA's*. Barrett-Koehler: San Francisco,.

Mintzberg, H. (2005) *Directivos no MBA's, Una visión crítica de la dirección de empresas y la formación empresarial*. España: Editorial Deusto,.

Montmollin, M.(1999). *Los psicofarsantes*. España: Editorial Siglo XXI

Münsterberg, H. (1913). *Psychology and Industrial Efficiency*. Boston: Houghton Mifflin

Rodríguez, J. (2008). *Administración moderna de personal*. (7 ed.). Mexico: Thomson

Townley, B. (1993). Foucault, power/knowledge and its relevance for Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 18(3) pp. 518-545 (reprinted 1997, 1999, 2001 in M. Poole (ed) *Human Resource Management. Critical Perspectives on Business and Management*. Vol III, pp.290-308. London: Routledge.)

Uribe, B. (2006a). El cuerpo, vector de una exclusión que activa la rentabilidad en organizaciones productivas. *Revista Ad-Minister* N°8, Universidad Eafit, pp. 13-26

Uribe, B. (2006b). *La objetivación del cuerpo, un dispositivo de poder en las organizaciones*. Medellín: Fondo editorial universidad Eafit

Wren, D. (2008). *Historia de la gestión* (5ª ed.). Barcelona: Editorial Belloch

Werther, W. y Davis K. (2008) *Administración de personal y Recursos Humanos*. México: McGraw Hill

Zayas Agüero, P. y García Vidal, G. (2006). Psicología y administración hermanas de sangre. *Revista electrónica: Otros conceptos y herramientas de recursos Humanos*. (Recuperada Febrero 2008)