

LA INTERVENCIÓN PSICO-ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA. UNA REFLEXIÓN EPISTEMOLÓGICA, TEÓRICA, METODOLÓGICA Y PRÁCTICA.

Diana Rosa Montero Tamayo

Universidad de Granma

dmonerot@udg.co.cu

Leonel Céspedes Tamayo

Universidad de Granma

icespedest@udg.co.cu

Resumen:

El estudio de las organizaciones laborales es un tema de gran relevancia para las ciencias psicológicas y en especial para la psicología de las organizaciones, debido al valor que le imprime no solo al profesional de la psicología sino también al propio sujeto organizacional, en el establecimiento de sus múltiples relaciones con sus semejantes y el medio en el cual se inserta. Esta situación adquiere mayor riqueza si lo enfocamos desde la propia intervención psico-organizacional, dándonos la posibilidad de construir un conocimiento bastante acabado sobre nuestras empresas, si somos capaces de analizarlo de diversas aristas como son lo epistemológico, lo teórico, lo metodológico y lo práctico.

Palabras Claves: Intervención, epistemología, metodología, sujeto organizacional, organizaciones laborales, psicología.

Desarrollo:

Las empresas constituyen organizaciones que adquieren particularidades específicas en su dinámica y funcionamiento, a partir de la estrategia organizacional asumida, para el cumplimiento de su misión en la sociedad y además, de las relaciones que dentro de este sistema social que constituye la empresa, se establecen.

De esta forma la empresa se presenta no sólo como un ámbito o contexto, sino también como un espacio de conformación de la subjetividad que da lugar a un sujeto social de nivel organizacional. Las relaciones que se establecen al interno de la organización y en su relación con el entorno, van configurando subjetivamente los elementos organizacionales de significación para el sujeto organizacional, en dependencia del sentido que para él adquiriera su vida en la empresa. Sobre la base de estos elementos afectivos, se van instaurando una serie de formaciones psicológicas que van a ejercer su influencia sobre el comportamiento del sujeto organizacional y que van a mediatizar el funcionamiento de dicha organización, en post del logro de la efectividad organizacional, potenciando así el desarrollo personal y profesional del sujeto, en función del logro de un aprendizaje sobre la propia labor que realiza.

Los espacios subjetivos que se van conformando tienen niveles de expresión que comprenden la subjetividad individual, grupal y organizacional, y que quedan incluidos todos en la concepción de sujeto organizacional; estas particularidades tienen relación además, con la tríada que se establece entre individuo, organización y entorno, determinando el amplio espectro en que se expresa la subjetividad organizacional. Aquí es necesario que no perdamos de vista que el trabajador proviene del medio exterior, del cual trae sus propias experiencias, creencias, intereses que serán materializados en la actividad laboral, lo que tendrá como resultado el proceso de retroalimentación con la incorporación nuevamente al entorno, del cual también proviene la misión social que sustenta a la empresa.

A partir de estas ideas podemos entender entonces a la subjetividad organizacional o psicología organizacional como *“el complejo sistema de configuraciones subjetivas de la vida organizacional en el que se integran también elementos de significación o sentido de la vida social e individual, y/o de configuraciones subjetivas correspondientes a la subjetividad individual y de la subjetividad social de diferentes niveles. La subjetividad organizacional o psicología organizacional es el nivel de*

*la subjetividad social en que se organizan de manera sistémica y compleja los de sentidos y significaciones de carácter organizacional”.*¹

Desde nuestro quehacer profesional como científicos de la Psicología, la empresa se convierte en un punto de mira relevante, como espacio de conformación y desarrollo de lo psíquico, y como escenario en donde se integran una serie de procesos, cualidades y formaciones psicológicas, así como variables sociopsicológicas, que matizan la dinámica organizacional y se convierten en importantes unidades de análisis para entender el funcionamiento de la empresa como organización. Esta labor se encuentra sustentada en una ciencia particular dentro de la Psicología, denominada Psicología de las Organizaciones, que aporta los elementos teóricos y metodológicos necesarios para el abordaje científico de las organizaciones.

Para este fin, resulta de suma importancia entender a la empresa como un sistema complejo y autoorganizado, capaz de generar su propia dinámica y de interactuar con las influencias externas en medio de una relación armónica. Asumir estas ideas nos conlleva a concebir a la organización como un todo, irreducible a sus partes, analizándola en su aspecto dinámico y en su carácter relacional.

El psicólogo organizacional entonces, se interesa por la complejidad constitutiva de este nivel de expresión de lo subjetivo en el sujeto organizacional, tomando como referente los sentidos y significados con que este sujeto opera en su relación con la empresa, y que se constituyen en elementos reguladores y orientadores de su comportamiento.

Es menester del psicólogo potenciar, desde un enfoque psicosocial, la subjetividad organizacional en los individuos y grupos que conforman la organización, lo cual se convierte en un reto para su desempeño profesional. Esta misión tiene como finalidad el desarrollo de las potencialidades del sujeto organizacional y de la empresa, para optimizar la relación entre ellos y elevar de manera imponderable la efectividad organizacional.

Como en cualquier otra de las áreas de la psicología como ciencia y profesión, la Psicología Laboral y de las Organizaciones se caracteriza por poseer dos modos básicos de actuación: el diagnóstico y la intervención. Estas dos formas de actuar en el ejercicio profesional, se complementan y se influyen recíprocamente; sin embargo, tienen cada una particularidades que la distinguen y que tienen que ver con su finalidad.

El diagnóstico se convierte en un punto de partida para la intervención, aunque el proceso diagnóstico pueda ser considerado interventivo en alguna medida. A través de este podemos conocer la situación actual en la que se encuentra la empresa por medio de los datos que se obtengan en la recogida de información, dándonos la oportunidad de delimitar las fortalezas y debilidades desde el punto de vista interno; así como las amenazas y oportunidades provenientes del entorno. No obstante me gustaría delimitarlos claramente y concebir la intervención como esa acción planificada y conscientemente orientada al cambio, la transformación, la potenciación y el desarrollo de lo subjetivo, en aras de lograr el bienestar y la salud.

En el caso particular de la Psicología Organizacional, estas acciones cumplen con un principio denominado Mínimo triple carácter. Este principio rector de la intervención psicoorganizacional, orienta las medidas hacia dimensiones como la económica-productiva, la pedagógica-educativa y la terapéutica-de salud, incluyendo además una perspectiva ecológica. Estas dimensiones garantizan la efectividad organizacional en su más amplio sentido, pues determinan no solo que se cumplan los objetivos económicos que tengan que ver con la calidad de los servicios y/o de la producción, sino además que se preserve la salud de los individuos y se desarrolle su personalidad, unido al crecimiento de la organización como un todo único.

Partiendo de este principio, las medidas psicológicas que se apliquen como parte de una intervención, deben por un lado repercutir en los resultados de trabajo, optimizando la relación Hombre-Puesto-Organización, y por otro lado, garantizar que el sujeto logre autorrealizarse y realizar su trabajo con un nivel óptimo de gratificación; desarrollándose así sentimientos de pertenencia e identificación con la organización. Igualmente se debe encaminar la medida psicológica a preservar, prevenir y promover la salud de los trabajadores. Todo esto tendrá lugar mediante la realización de acciones orientadas a brindar ayuda a la organización para incrementar su eficacia, la calidad de vida del trabajador y por ende la obtención de óptimos resultados en el orden productivo.

Considero impostergable que el abordaje de los fenómenos organizacionales, para fines no solo diagnósticos sino fundamentalmente interventivos, se sustente en el principio dialéctico-holístico

¹ Mustelier, R. *Psicología Organizacional. Conferencia 1. Material digital. Web Psico/Claroline/ Psicología/ Cuarto año/psicología Organizacional/Documentos y enlaces/Conferencia 1.*

del comportamiento organizacional. En la tarea de elevar la efectividad del comportamiento organizacional y de potenciar la subjetividad organizacional, se debe trabajar de manera en que no se parcialicen los fenómenos, sino que se consideren como un todo, en sus múltiples interconexiones y en una interdependencia recíproca. La potenciación de una determinada variable sociopsicológica debe implementarse de forma que potencie al unísono otros procesos y relaciones que favorezcan la efectividad organizacional, como fin último del psicólogo en esta esfera profesional.

El psicólogo debe fomentar la participación del personal, incrementando su motivación y satisfacción, todo lo cual apunta a la existencia de una integración. Esta se expresa en la unidad, la comunidad y la identidad organizacional; en la existencia de un vínculo y una cohesión que permite que los sujetos formen parte e igualmente se sientan parte de la organización, donde se ubica como un importante punto de atención para el psicólogo el trabajo con los grupos dentro de la propia empresa.

En un mundo que se torna cada vez más complejo, cambiante e incierto es necesario fortalecer a la empresa, potenciar la subjetividad organizacional como única vía para optimizar la relación organización-entorno y garantizar su supervivencia en este entorno turbulento. Sin embargo no debemos analizar este hecho de un modo fatalista, sino que debemos considerarlo además desde una perspectiva desarrolladora, en la medida en que impone retos a la empresa y que le permite crecerse dentro de estas relaciones tan dinámicas y confusas. Desde la intervención psicoorganizacional, el reto para el psicólogo está en ayudar a la empresa a enfrentarse a este entorno a partir de su propia estrategia y los propios recursos que posea.

Un pensamiento complejo al respecto conlleva a entender a este sistema como natural y social a su vez, con capacidad evolutiva, abierto al cambio, co-evolucionando con su entorno en un comportamiento holista auto-organizante, capaz de adaptarse y de aprender.

Vale destacar que *"(...) la teoría de la complejidad nos alerta contra el absurdo de simplificar la comprensión de la subjetividad y nos permite reconocer lo complejo no como un accidente indeseable en el camino de la ciencia, sino como la expresión real de un mundo que existe como redes de interacciones, más que como objetos independientes"*.²

Como formas específicas de intervención en el ámbito laboral podemos encontrar la orientación (asesoría, psicoprofilaxis, consultoría, orientación profesional), la psicoterapia y rehabilitación, la capacitación y entrenamiento psicológico, dándonos la medida de la amplia gama de funciones que posee el psicólogo organizacional, que en su gran mayoría no son realizadas como se desea, ya sea por fines de la propia institución u otra consideración. La labor interventiva adquiere un matiz relevante en procesos como el desarrollo organizacional, entendido como forma de capacitar, basada en una estrategia que facilita el cambio planeado a través de los procesos grupales.

El psicólogo puede actuar no solo como agente de cambio, sino que además puede fungir como gestor de procesos o consultor, centrándose en la solución de un problema y ayudando al sujeto organizacional a resolverlo, desde la potenciación de sus propias capacidades, no solo desde lo concerniente al ámbito laboral, sino también puede comprender el tratamiento de situaciones personales como sujeto organizacional en sí.

En la capacitación, la labor del profesional, está en elaborar los planes de formación, controlar su cumplimiento y evaluar sus efectos, lo cual nutrirá de conocimientos a los trabajadores que favorecerá el establecimiento de una adecuada relación no solo con la actividad que realiza, sino también con sus compañeros de trabajos, dentro del propio sistema social al que pertenecen; dando lugar además a la elaboración de mayores niveles de creatividad, independencia y toma de decisiones en las tareas asignadas.

El psicólogo puede además participar en el diseño de acciones y estrategias comerciales y de marketing, lo cual le dará mayor riqueza a su labor, mediante la obtención de nuevos conocimientos, que tendrán de base el objeto social de la entidad; dígase la producción o los servicios. Asimismo, su aporte puede implementarse en la mejora de las condiciones de trabajo, generando sistemas de prevención e interviniendo para la mejora.

En este sentido puede también desarrollar programas preventivos y estudios para la prevención de riesgos y accidentes laborales, que tanto afectan a nuestras organizaciones actualmente, fundamentalmente cuando nos encontramos ante la creciente demanda de la implementación de

² Sotolongo, P. *Los retos de los cambios cualitativos en el saber contemporáneo y el marxismo. (Material en soporte electrónico).*

cambios organizacionales de tipo tecnológicos, a tenor de las crecientes transformaciones en el orden tecnológica, por solo citar un ejemplo, lo cual ha humanizado en gran medida el trabajo, pero a la vez ha impuesto nuevos retos que requieren ser superados de formas óptimas.

El psicólogo organizacional como se ha podido comprobar, tiene un perfil amplio de trabajo y puede ser un valioso potencial para la organización. Sin embargo y lamentablemente, a nivel de imaginario social existe una concepción que lo encasilla en la labor diagnóstica, fundamentalmente la selección de personal, la cual resulta de enorme importancia pero no única para la labor del psicólogo. Estas actitudes y creencias instauradas en la cultura organizacional pueden contribuir a un estancamiento de dicha labor, a partir de la identificación que puedan generar estas asignaciones, fungiendo como trabas para el desarrollo profesional desde las organizaciones.

Por tales motivos es necesaria una preparación profesional constante que permita en primer lugar desmitificar estas creencias, así como desempeñar nuestro rol en esta esfera de manera satisfactoria y desarrolladora para ambos, tanto el psicólogo organizacional como al sujeto organizacional. Al mismo tiempo *“tendremos que traducir nuestras prácticas en indicadores últimos de desempeño laboral o de otro orden, cuantificables económicamente, que nos permitan identificar un antes y un después a nuestra implementación y que den cuenta de la viabilidad y rentabilidad de nuestro plan de acción para demostrar que nuestra intervención es una inversión y no un gasto”*.³ El psicólogo como profesional interesado en el bienestar y la realización plena del ser humano encuentra en la empresa un espacio importante de actuación que reclama su saber y hacer, e incluso más, un “saber hacer”.

*“Las intervenciones son los vehículos para provocar el cambio, por tanto, el conocimiento de est permite en qué forma tiene lugar el cambio en los programas de desarrollo organizacional. Es comprensible que entre más dominio tenga el consultor de la gama de intervenciones que se puedan aplicar, mayor calidad le imprimirá a su trabajo; pues por un lado le permitirá realizar intervenciones más pertinentes para el problema o asunto específico a tratar y por otra le posibilitar”*⁴

Todas estas reflexiones realizadas en torno a la intervención psicoorganizacional responden a una concepción teórica y práctica. Sin embargo este análisis puede extenderse a una perspectiva epistemológica y metodológica, que permita una comprensión exhaustiva del problema tratado, desde la concepción de la naturaleza del objeto a conocer y la fundamentación de las vías o métodos para conocerlo.

En este sentido, desde la epistemología sería necesario realizar algunas reflexiones ¿cuál es la naturaleza del objeto de la intervención psicológica? ¿Qué relación se establece entre el psicólogo y el sujeto organizacional en el proceso de intervención? ¿Qué roles asumen cada uno de ellos?

Las respuestas a estas preguntas son un punto de partida para el desarrollo de cualquier proceso dentro de la organización, y responden no solo a una concepción científica sino además a la ideología y ética del profesional, en tanto dan cuenta de cómo se concibe al otro y cómo el psicólogo se concibe en la relación con ese otro. Habría que cuestionarse si, para el estudio de una organización, resulta más útil el análisis de los hechos o de los sentidos que se están articulando en el sujeto organizacional y que se convierten en mediadores de la realidad de la empresa.

La dicotomización entre lo “cuanti” y lo “cuali” resulta innecesaria e incluso absurda; de lo que se trata no es de legitimar un dato ostensible o una determinada cualidad, lo que debe tener claro cada investigador es la intención de su intervención y los supuestos que ella incorpora, todo lo cual se sustenta en nuestras concepciones epistemológicas.

Desde una postura axiológica, el para qué y para quién de nuestro trabajo debe ser analizado a la luz de nuestras intervenciones en las organizaciones. A quién sirve lo que hacemos, quién decide qué cambiar, desde qué supuestos teóricos estamos realizando dichas intervenciones, dado que cada postura incorpora en su aparato categorial, una intención y una postura ideológica y axiológica.

Al decir de Sotolongo: *“Debemos superar esa visión dicotomizante y discriminante entre objeto y sujeto, que se ha constituido en uno de los mitos del modelo cultural de la modernidad”*.⁵ Particularmente en la intervención organizacional ese supuesto “objeto” es esencialmente un

³ Díaz Pérez, M. *¿Qué puede ofrecerte el Psicólogo a la Empresa? Apuntes para un diálogo entre Psicólogos y Empresarios. Rev. Cubana de Psicología. Vol. 17 N2, 2000.*

⁴ Moros Fernández, Helena y Díaz Pérez, Maiky (Compiladores). Selección de Lecturas de Psicología Organizacional II. Editorial Félix Varela. La Habana, 2005.

⁵ Sotolongo, P. *Los retos de los cambios cualitativos en el saber contemporáneo y el marxismo. (Material en soporte electrónico).*

sujeto de saber; es la propia organización la que decide qué cambiar. De una vez y por todas debemos asumir nuestro rol de facilitadores de procesos y no de gestores.

Desde esta visión alternativa, podremos entender la empresa desde su contexto natural, para que los resultados de la intervención se extiendan más allá del reducido contexto intraorganizacional, abarcando del mismo modo las relaciones inter-organizacionales y de estas con el entorno. Explicar la realidad de la organización desde un enfoque comprensivo, hermenéutico, nos va a permitir desentrañar los significados asociados a la organización que se configuran en la subjetividad organizacional, para ayudar a su transformación y potenciación.

La intervención psicoorganizacional, a mi juicio, debe sustentarse fundamentalmente en una visión dialéctica, cuyo carácter transformador y emancipador permita que los métodos produzcan un efecto de toma de conciencia de la realidad y que conduzcan al sujeto a la reflexión y el autoconocimiento.

Resultan útiles a este haber las reflexiones de Martínez, cuando apunta que se trata de *“formar un nuevo tipo de ser humano que esté a gusto con el cambio, que lo disfrute, que sea capaz de improvisar (...) y enfrentar las situaciones nuevas (...)”*.⁶

Además de una respuesta epistemológica, las interrogantes anteriormente planteadas responden a nuestra postura ética como investigadores, que asume al otro como sujeto (sujeto organizacional), con su propio saber, tan o más importante que el nuestro en el sentido de conocer su realidad y tener las herramientas para cambiarla en su beneficio. Estas ideas quedan reflejadas en el planteamiento de que *“no hay construcción del conocimiento en el desconocimiento del sujeto como generador y productor consciente y autónomo de discursos y prácticas”*.⁷

Si asumimos como objeto de estudio la subjetividad organizacional, entendida como ese espacio de producción de sentidos sobre la vida organizacional, debemos defender la idea de que estamos ante un sujeto cultural, contextualizado, capaz de dar significado a su vivencia y construirla o configurarla psicológicamente, de forma activa en su relación con el medio.

Desde esta postura el profesional, no es entonces la persona que va a llevar soluciones “mágicas” a la empresa, pues el propio sujeto organizacional tiene la capacidad de identificar sus problemáticas y solucionarlas. Nuestro rol sería el de facilitar el proceso, potenciar la toma de conciencia, mediar en la solución, en fin, ayudar a la empresa desde nuestro accionar profesional. Esto exige una ética en la que la relación sujeto-sujeto durante la intervención, se base en relaciones vinculares y comunicativas a partir de las cuales se pueda profundizar, interpretar y comprender la realidad organizacional desde la perspectiva de su estudio.

Es el propio sujeto organizacional, el que permite develar e interpretar información, a partir de la relación que se establece con él y tomando como referente una concepción filosófica en la que se asume a este sujeto organizacional con un carácter activo y transformador.

Desde esta visión cualitativa, podremos entender la empresa desde su contexto natural, para que los resultados de la intervención se extiendan más allá del reducido contexto intraorganizacional, abarcando del mismo modo las relaciones interorganizacionales y de estas con el entorno. Explicar la realidad de la organización desde un enfoque comprensivo, hermenéutico, nos va a permitir desentrañar los significados asociados a la organización que se configuran en la subjetividad organizacional, para ayudar a su transformación y potenciación.

La intervención psicoorganizacional, a mi juicio, debe sustentarse fundamentalmente en una metodología cualitativa, cuyo carácter transformador y emancipador permita que los métodos produzcan un efecto de toma de conciencia de la realidad y que conduzcan al sujeto a la reflexión y el autoconocimiento.

Se trata de implementar métodos de trabajo grupal y de investigación-acción-participación, que permitan el empoderamiento de la organización, en el sentido de que haga posible el autodesarrollo de habilidades y estrategias que le permitan elevar la efectividad organizacional, desde el principio del mínimo triple carácter.

Más que a una respuesta epistemológica, las interrogantes anteriormente planteadas responden a nuestra postura ética como investigadores, que asume al otro como sujeto (sujeto organizacional), con su propio saber, tan o más importante que el nuestro en el sentido de conocer su realidad y tener las herramientas para cambiarla en su beneficio. Se trata también del empleo de métodos de investigación que respondan cabalmente a la naturaleza del problema en cuestión y por ende a los propósitos de la intervención y del investigador (psicólogo).

⁶ Martínez, M. *El problema metodológico en las ciencias humanas. (Tomado de Comportamiento humano, Material en formato electrónico).*

⁷ Ghiso, A. *Para enfrentar la indiferencia. Una configuración epistémica, humana y compleja, 2002.*

Considero que el desarrollo teórico y metodológico alcanzado hasta nuestros días en la Psicología Organizacional es aún insuficiente; a pesar de que los aportes empíricos crecen continuamente a partir de las disímiles investigaciones que se realizan, el desarrollo conceptual puede consolidarse. Además es necesario que desde lo metodológico, se perfilen los métodos y técnicas más idóneas para la intervención psicoorganizacional, ya sean propios de esta ciencia o provenientes de otras ramas de la Psicología, pero teniendo en cuenta siempre la posición epistemológica y ética aquí defendida.

Nos queda un gran camino por andar en la tarea de ubicar a la Psicología Organizacional en el lugar que se merece y demostrar su utilidad para el desarrollo empresarial, creo además que los pilares están sentados y la voluntad de hacerlo caracteriza a los profesionales que cada día realizan su aporte en esta rama del conocimiento.

“Veamos la representación actual del Psicólogo en la Empresa, no como un panorama estático y detenido en el tiempo; visualicémoslo como un abanico en movimiento, en donde los pliegues más cerrados se podrán desplegar tanto como empeño y profesionalidad pongamos en lograrlo”⁸.

Conclusiones:

- La intervención psicorganizacional requiere del conocimiento de los problemas de la empresa, delimitando claramente su ubicación, individuos que deben y pueden darle solución, medios a emplear y formas para solucionarlos.
- No resulta nada sencillo la intervención desde las organizaciones laborales, ya que en cada grupo, persona u organización la temática se torna diferente y compleja, haciéndose necesario el trabajo con profesionalidad del psicólogo desde la propia selección de la intervención pertinente en el momento necesario, para propiciar el logro de resultados positivos.
- La realización de la intervención sobre la base del Mínimo Triple Carácter de la Medida Psicológica nos permite tener una visión integral del individuo- puesto- organización para el logro de la efectividad organizacional.

Bibliografía Consultada:

1. Corral, R. Complejidad y Psicología. Publicado en Pensando en la complejidad No VIII Año IV, 2010 (Material en soporte electrónico).
2. Díaz Pérez, M. ¿Qué puede ofrecerle el Psicólogo a la Empresa? Apuntes para un diálogo entre Psicólogos y Empresarios. Rev. Cubana de Psicología. Vol. 17 N², 2000.

⁸ Díaz Pérez, M. ¿Qué puede ofrecerle el Psicólogo a la Empresa? Apuntes para un diálogo entre Psicólogos y Empresarios. Rev. Cubana de Psicología. Vol. 17 N², 2000.

3. Ghiso, A. Para enfrentar la indiferencia. Una configuración epistémico, humana y compleja, 2002. Disponible en <http://www.ts.ucr.ac.cr/perspectiva.htm>
4. Hernández Sampier, R. Metodología de la investigación. Ed. Félix Varela. La Habana, 2003.
5. Martínez Rodríguez, Martha y Vázquez, Villazón, Martha. Psicología Organizacional I. Selección de Lecturas. Parte 1. Editorial Félix Varela. La Habana, 2004.
6. Martínez Rodríguez, Martha y Vázquez, Villazón, Martha. Psicología Organizacional I. Selección de Lecturas. Parte 2. Editorial Félix Varela. La Habana, 2004.
7. Moros Fernández, Helena y Díaz Pérez, Maiky (Compiladores). Selección de Lecturas de Psicología Organizacional II. Editorial Félix Varela. La Habana, 2005.
8. Mustelier, R. Psicología Organizacional. Conferencia 1. (Material digital) Web Psico/ Claroline/ Psicología/ Cuarto año/ Psicología Organizacional/ Documentos y enlaces/ Conferencia 1.
9. Mustelier, R. El psicólogo en la empresa. Conferencia 1 y 2. (Material digital) Web Psico/ Claroline/ Psicología/ Cuarto año/ El psicólogo en la empresa/ Documentos y enlaces/ Conferencia 1.
10. Peiró Silla, J. Psicología de la Organización. Tomo I y II. Ed. Félix Varela. La Habana, 2005.
11. Zaldívar, D. La intervención psicológica. Ed. Félix Varela. La Habana, 2007.
12. _____ Epistemología y metodología de la investigación en Ciencias Sociales. (Ponencia al seminario científico del CIPS, abril de 2001)