

Al número 19, gener-febren de 1985, d'aquest Butlletí d'Informació Psicològica, va aparèixer una convocatòria de la Junta Rectora d'aquesta Delegació del PV sobre ajudes per l'assistència a Congressos, simposis, reunions científiques, seminaris, etcètera, relacionats amb la nostra professió.

Com resposta a això, durant el primer trimestre de 1985 han estat dos els treballs becats per la nostra Delegació, treballs que hem considerat de publicar-los, ja que pensem són d'indubtable interès científic i professional.

El Consell de Redacció

PERSPECTIVAS HISTORICAS Y SITUACION ACTUAL DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES EN ESPAÑA

José M. Peiró (2)

Universidad de Valencia. Departamento de Psicología General. Facultad de Psicología.
Avda. Blasco Ibáñez, 21. 46010-Valencia. España.

1. UNA VISION HISTORICA

1.1. Antecedentes

Desde una perspectiva histórica es fácil encontrar antecedentes de la psicología científica del trabajo en España. En el siglo XVI la obra de Juan Huarte *Examen de los ingenios*

(1575), en la que el autor se proponía estudiar «la forma en que la gente usa su inteligencia para escoger la ciencia más útil», hizo de él un claro «padre» de la psicología de las diferencias humanas y de la psicología como guía profesional y vocacional (Pinillos 1975, Germain, 1980).

Sin embargo, sólo a finales del siglo XIX la psicología científica fue progresivamente introducida en España por algunos grupos de intelectuales progresistas, especialmente interesados en una renovación pedagógica (Carpintero, 1980, 1982; Siguán, 1981; Yela, 1976). Poco des-

pués, el desarrollo de la psiquiatría y la neurología por autores como Santiago Ramón y Cajal, Ramón Turró o Gonzalo Rodríguez Lafora, propició el desarrollo del movimiento de higiene mental, en cuyo marco tuvieron cabida los problemas de seguridad e higiene en el trabajo.

1.2. La psicología del trabajo en el primer tercio del s. XX

En los comienzos del siglo XX las necesidades de un país con una industrialización creciente y con grandes presiones por un orden socioeconómico más justo (Carr, 1966) encontraron una primera respuesta con la creación de algunas instituciones públicas en las cuales se desarrolló

la psicología del trabajo. Barcelona, primera ciudad industrial de España, fue el lugar más adecuado para un museo social (dirigido por José Tallada) que pronto se amplió con la creación de un Secretariat d'Aprenentatge (1914), bajo la dirección de Ruiz Castella, que finalmente se convirtió en el Institut d'Orientació Profes-

sional (1917), en el que Trias Fargas de Bes y Emilio Mira y López empezaron a trabajar en 1919. A partir de 1920 empezaron a publicarse los *Analys de l'Institut d'Orientació Professional*. Posteriormente, el Institut d'Orientació tuvo un creciente desarrollo y en 1927 E. Mira fue nombrado director del mismo, realizando investigaciones sobre selección y

orientación vocacional, y diferencias de temperamento y personalidad.

También se celebraron en Barcelona por esta época dos conferencias de psicología aplicada, en 1921 y 1930.

Mientras tanto, en Carabanchel (Madrid) se estableció un Instituto de Reeducación Profesional para inválidos del Trabajo, bajo la dirección de César de Madariaga y GR Lafora. Ello ayudó a la rehabilitación profesional (Calatayud, 1978) y pronto se estableció un servicio de orientación profesional (1924) creándose la base para el nuevo Instituto de Selección y Orientación Profesional (Madrid, 1924), bajo la dirección de Germain, un discípulo de Myers y Bartlett. La selección y la orientación profesionales, la medida psicológica, la seguridad en las carreteras y el comportamiento del conductor, atrajeron la atención de los investigadores durante los años 30. Unido a este instituto, estuvo también funcionando desde 1928 un Comité Nacional de la Organización Científica del Trabajo, integrado en el Comité Internacional de Organización Científica, fundado en Praga en 1924.

Por entonces empezaron a publicarse algunas revistas especializadas, como las *Memorias Científicas del Instituto de Madrid* (desde 1924), la *Revista de Medicina del Trabajo e Higiene Industrial* (desde 1930) y la *Revista de la Organización Científica del Trabajo*.

Ambos institutos estaban muy conectados con los centros extranjeros; la influencia de Claparede, Lahy, Myers, Ponzo, Pieron y muchos otros se puede detectar fácilmente aquí.

1.3. La guerra civil española y el período de la postguerra

La guerra civil representó un fuerte corte en la vida cultural y científica de nuestro país. En el caso de la psicología, ambos institutos (Madrid y Barcelona) se cerraron, y muchos intelectuales tuvieron que marcharse al exilio, como E. Mira, G. Rodríguez Lafora, J. Ortega, G. Marañón, J. Xirau, L. Luzuriaga, entre otros.

Bajo el régimen de Franco la psicología se orientó dentro de líneas filosóficas y una concepción tomista apoyada por la iglesia católica que dominó las universidades. En este marco, la psicología científica se movía con dificultad. Las actividades fueron reiniciadas lentamente por el instituto de Madrid bajo la dirección de un médico, el doctor Ibarrola, que editó la nueva revista *Psicotecnica*





(1939-1945). En Barcelona el instituto reanudó sus actividades bajo la dirección de Borrás París. Sin embargo, la ausencia de psicólogos eminentes y la reciente ruptura de la tradición científica crearon un clima empobrecido, sólo superado tras muchos años de esfuerzos.

1.4. La reconstrucción de la tradición de la psicología científica en España

En 1944 se introdujo en los estudios de medicina los de filosofía y en los de pedagogía una asignatura de psicología. En 1945 se incorporó la psicología experimental como materia en las escuelas de magisterio. Este hecho promovió, poco a poco, la base de la recuperación de la psicología experimental en España.

Se puede mencionar en la misma dirección la incorporación de varios cursos psicológicos relacionados con la función comercial en la Escuela de Altos Estudios Mercantiles, en 1948, a requerimiento del VI Congreso de dichos profesionales, celebrado en Barcelona durante este mismo año.

El doctor Germain, vinculado de nuevo al instituto de Madrid, hizo posible la transformación de la revista *Psicotecnia* en una publicación más general, que incluiría trabajos teóricos y experimentales junto con otros de carácter aplicado. De este modo se fundó la *Revista de Psicología General y Aplicada* en 1946, siendo su director el doctor Germain. Esta es actualmente la más antigua de nuestras revistas vivas.

Al tiempo que la psicología filosófica dominaba las universidades, la psicología científica comenzó su recuperación, bajo el liderazgo de Germain, en un pequeño departamento creado en 1948 en el CSIC de Madrid. Esta es la auténtica semilla de la posterior recuperación de la tradición psicológica y la base de su actual desarrollo en nuestro país; M. Yela, J. L. Pinillos, M. Siguán, J. Pertejo, F. Secadas, A. Alvarez-Villar, J. Forteza y Ubeda fueron sus miembros, y algunos de ellos han jugado posteriormente un papel decisivo en la institucionalización académica de esta disciplina.

En 1948 se creó también en el marco de CSIC de Madrid un Instituto Nacional de Racionalización del Trabajo (RPGA 1952) y en 1950 Germain inició

las gestiones para la constitución de la Sociedad Española de Psicología, que fue finalmente aprobada en 1952, siendo elegido él como primer presidente (Germain, 1980). Por esos años se estableció también la Asociación Latinoamericana para la eficacia y satisfacción en el trabajo (1951). Sus propósitos eran conseguir mayor bienestar, seguridad, salud y satisfacción en el trabajo como bases para la creatividad y la productividad. Esta asociación publicó una serie de monografías mensuales relacionadas con cuestiones prácticas de la psicología organizacional e industrial y también publicó una serie de libros sobre organización científica del trabajo y ergonomía (Mallart, 1981).

Se dio un paso importante con la creación de una Escuela Profesional de Psicología y Psicotecnia (1953) dirigida a postgraduados. Dicha escuela ofrecía dos años de enseñanza especializada, con tres especialidades: psicología escolar, industrial y clínica. Como cuenta Yela, «la idea era establecer unos estudios universitarios normales de psicología que condujeran a la licenciatura y al doctorado». La licenciatura daría a los alumnos la formación básica y un comienzo de especialización. La escuela ofrecería después la preparación profesional y práctica en diversos sectores de la psicología aplicada. Pues bien, en 1953 las autoridades aprobaron la creación del complemento —la escuela—, pero no la del fundamento previo —la licenciatura—, así que empezamos a «construir el edificio docente de la psicología por el tejado» (Yela, 1982, 290).

Pocos años más tarde, otra escuela de psicología similar se creó en Barcelona, dirigida por Siguán, y sólo con especialidades de educativa e industrial. La psicología clínica se enseñaba al mismo tiempo en la Escuela de Psicología Clínica establecida en la Facultad de Medicina y dirigida por el profesor Sarró.

En resumen, por los años sesenta la psicología española podía mostrar un centro de investigación —el Departamento de Psicología Experimental del CSIC—, dos centros de psicología aplicada —los institutos de Madrid y Barcelona—, con delegaciones distribuidas por todas las provincias; dos centros de enseñanza dirigidos a la formación de posgraduados en Madrid y Barcelona una sociedad científica —la Sociedad Española de Psicología—, con sus ramas de psicología educativa, clínica e industrial, y una revista especializa-

da, la *Revista de Psicología General y Aplicada*. Conjuntamente crearon las condiciones para una nueva consolidación de la investigación y de las actividades profesionales y de enseñanza de los psicólogos españoles.

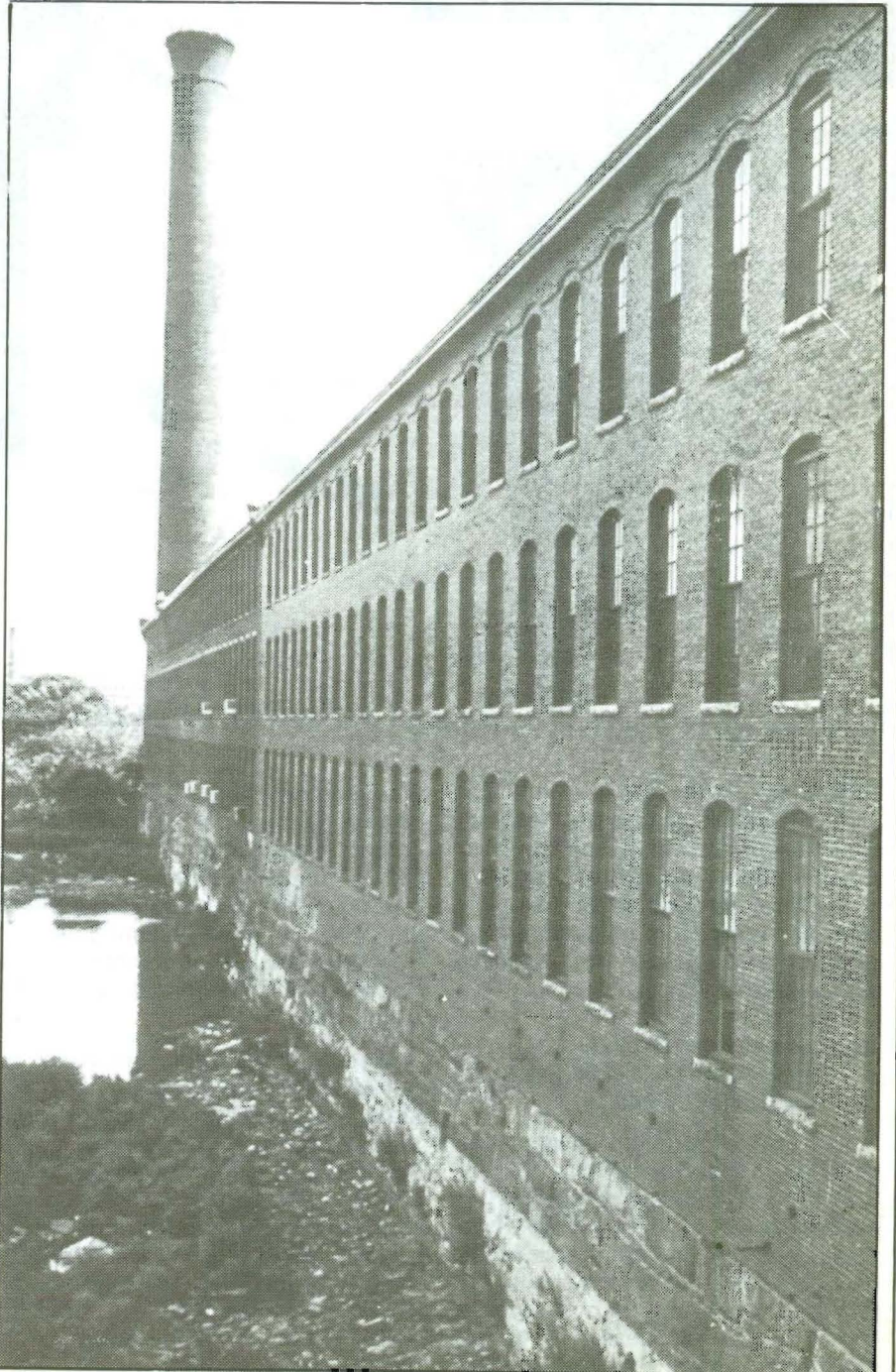
1.5. La mayoría de edad de la psicología del trabajo en España

A lo largo de los años sesenta tuvo lugar en las universidades un progresivo desarrollo de las actividades docentes e investigadoras en psicología. Ello hizo posible la creación en 1968 de la licenciatura de psicología en las universidades de Madrid y Barcelona.

Por lo que se refiere a la investigación, trataremos de resumir aquí las contribuciones más relevantes durante esos años. Tanto en el campo de la psicología industrial como en otros podemos encontrar aportaciones importantes de Germain, Yela, Pinillos, Siguán y también de Forteza, Pascual, Mallart o Cerdá.

Germain jugó un importante papel en la introducción de la psicología en las Fuerzas Aéreas Españolas, especialmente para la selección de pilotos, en cooperación con los psicólogos de las Fuerzas Aéreas Americanas (Germain, 1980).

Yela trabajó también en selección, productividad, motivación y capaci-



dad y aspectos generales del trabajo humano en las organizaciones (Yela, 1954, 1974, 1977 y 1978).

Siguán desempeñó un papel importante en la introducción del Movimiento de las Relaciones Humanas en nuestro país (Siguán, 1964), y contribuyó como editor de una serie editorial especializada en el conocimiento de trabajos entonces recientes de psicología industrial y organizacional (Maier, Gardner, White, Knowless, Brech, Guión, Miller y Form, etcétera).

Pinillos cooperó también con Siguan y Pascual en la selección de personal para las Fuerzas Aéreas (Germain, et. al. 1958) y realizó estudios relevantes sobre las relaciones humanas en la industria (Pinillos, et. al. 1959), la motivación en el trabajo (Pinillos, 1963), las consecuencias humanas de los cambios tecnológicos (Pinillos, 1977) y sobre la psicología social industrial.

Forteza es un psicólogo conocido por sus estudios de motivación en el

trabajo (Forteza, 1971, 1975), aspectos ergonómicos (Forteza, 1975) y aspectos evolutivos de la actividad laboral, especialmente en personas de tercera edad (Forteza, 1983).

Mallart ha trabajado en psicología organizacional desde un acercamiento psicotécnico y prestando atención a los problemas de la organización científica del trabajo. También desempeñó un papel activo en la Sociedad Española de Psicología y en la Asociación Latinoamericana de Eficacia y Satisfacción en el Trabajo.

También cabe mencionar aquí el trabajo realizado por E. Cerdá (1960), que contribuyó al despliegue del conocimiento de la psicología aplicada en nuestro país.

En general, la investigación desarrollada en España entre 1950 y 1965 ha sido agrupada por Pinillos (1965) en los siguientes temas: A) Estudios sobre las actitudes en el mundo laboral. B) Estudios sobre dinámica de grupo en las empresas. C) Estudios sobre los aspectos humanos del desarrollo industrial. D) Problemas hu-



CUADRO I

ASIGNATURAS DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL EN EL SEGUNDO CICLO DE LAS FACULTADES DE PSICOLOGIA ESPAÑOLA

Facultad de Psicología de la Universidad Complutense:

4.º curso: Psicología del Trabajo.
Psicología Comercial.

5.º curso: Selección y Formación.
Ergonomía.
Inadaptación laboral.

Facultad de Psicología de la Universidad Central de Barcelona:

4.º curso: Psicología del Trabajo.
Psicología de la Organización.

5.º curso: Psicología Social y Aplicada.
Selección y Orientación Profesional.
Comunicación Social.

Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia:

5.º curso: Psicología del Trabajo.
Selección y Orientación Profesional.
Psicopatología Profesional.

Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid.

4.º curso: Psicología del Trabajo.
Psicología de la Organización.

5.º curso: Selección y valoración.
Formación e intervención en las organizaciones.

Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid:

5.º curso: Psicología Social Aplicada.

manos en el desarrollo industrial. E) Motivación en el trabajo. Los autores mencionados en dicho trabajo por sus contribuciones son, entre otros, psicólogos como Siguán, Mallart y Forteza, o sociólogos como Castillo, Linz o Amando de Miguel.

Junto a estas contribuciones es necesario tener en cuenta el número creciente de profesionales formados en las escuelas de psicología de Madrid y Barcelona que trabajaron como psicólogos industriales en distintas organizaciones españolas. Una revisión de los *proceedings* de los tres primeros congresos de la Sociedad Española de Psicología podría mostrar el nivel de implantación y desarrollo de la psicología del trabajo durante los años 60 y el comienzo de los 70.

2. LA ENSEÑANZA DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES

2.1. La formación para pregraduados

El establecimiento del grado de licenciatura en psicología en 1968 cambió el perfil académico de la psicología española. Los nuevos estudios se iniciaron en la Universidad Complutense de Madrid y en la Universidad Central de Barcelona. Constaban de cinco cursos académicos, dos de ellos comunes con la licenciatura de filosofía y letras, y tres específicos en materias psicológicas. (Posteriores cambios en los planes de estudios han favorecido una progresiva especialización, y hoy los estudiantes de psicología cursan en casi todas las universidades materias

CUADRO II

RELACION DE INSTITUCIONES QUE OFRECEN FORMACION EXTRAUNIVERSITARIA EN PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES

1. Instituciones públicas:

- Centro Nacional de Formación Profesional del Instituto Nacional de Empleo.
Costa Rica, 30. Madrid-28016. Tel. 250 37 07.
- Instituto de Estudios Sociales del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social.
Pío Baroja, 6. Madrid-28009. Tel. 274 11 76.
- Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid.
Huertas, 11. Madrid. Tél. 232 10 15.

2. Escuelas de Dirección:

- CECO. Centro de Estudios Comerciales de Madrid.
Ferraz, 11. Madrid-28008. Tel. 247 99 01.
- EADA. Escuela de Alta Dirección y Administración.
Aragón, 204. Barcelona-08011. Tel. 323 12 08.
- EOI. Escuela de Organización Industrial.
Gregorio de Amo, 6. Madrid-28040. Tel. 233 95 04.
- ESADE. Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas.
Avda. de Pedralvés, 60-62. Barcelona-08034.
- ESIC. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing.
Evaristo San Miguel, 10-12. Madrid-28008. Tel. 248 05 02.
- ICADE-ICAI. Instituto Universitario de Administración y Dirección de Empresas. Universidad Pontificia de Comillas.
Alberto Aguilera, 23. Madrid-28015. Tel. 248 36 00.
- IESE. Instituto de Estudios Superiores de la Empresa.
Avda. Pearson, 21. Barcelona-08034. Tel. 204 40 00.
- Instituto de la Empresa de Madrid.
María de Molina, 13-15. Madrid-28006. Tel. 261 83 50.

3. Consultorías:

- TEA-CEGOS (Técnicos Especialistas Asociados, S. A.).
Fray Bernardino Sahagún, 24. Madrid-28016. Tel. 458 83 11.
- BEDAUX Española, S. A. Madrid-28016. Tel. 250 18 00.



psicológicas durante los cinco años académicos.)

Otras muchas universidades han incorporado la licenciatura en psicología durante la última década.

En general, no hay ningún currículum académico específico para cada especialidad, sino una oferta de asignaturas opcionales con diferentes campos de aplicación.

En psicología de las organizaciones y del trabajo, las asignaturas ofrecidas en las cinco facultades de psicología del país se presentan en la tabla I. Su análisis muestra algunas notas comunes. En primer lugar, en la mayoría de los casos el número de asignaturas ofrecido está entre cuatro y cinco (excepto en el caso de la Universidad Autónoma de Madrid, que sólo ofrece una). En segundo lu-

gar las materias cubiertas son, en general, de carácter introductorio. También se puede observar la presencia de algunas materias más específicas relacionadas con temas con una cierta tradición: selección de personal, entrenamiento, ergonomía, «marketing» y psicopatología del trabajo y salud mental.

Durante los últimos años se han publicado algunos libros de texto de autores españoles que tratan de cubrir las principales materias de estos cursos. Podemos mencionar en primer lugar el conocido libro de Siguán (1963) sobre relaciones humanas. Más recientemente han aparecido algunas obras de psicología del trabajo y de las organizaciones (Mateu, 1984; Quintanilla, 1984) junto con otras de carácter introductorio

(Domínguez y Casas, 1979; Mallart, 1981; Ballesteros, 1982) y una de carácter general sobre la psicología de las organizaciones (Peiró, 1983-1984).

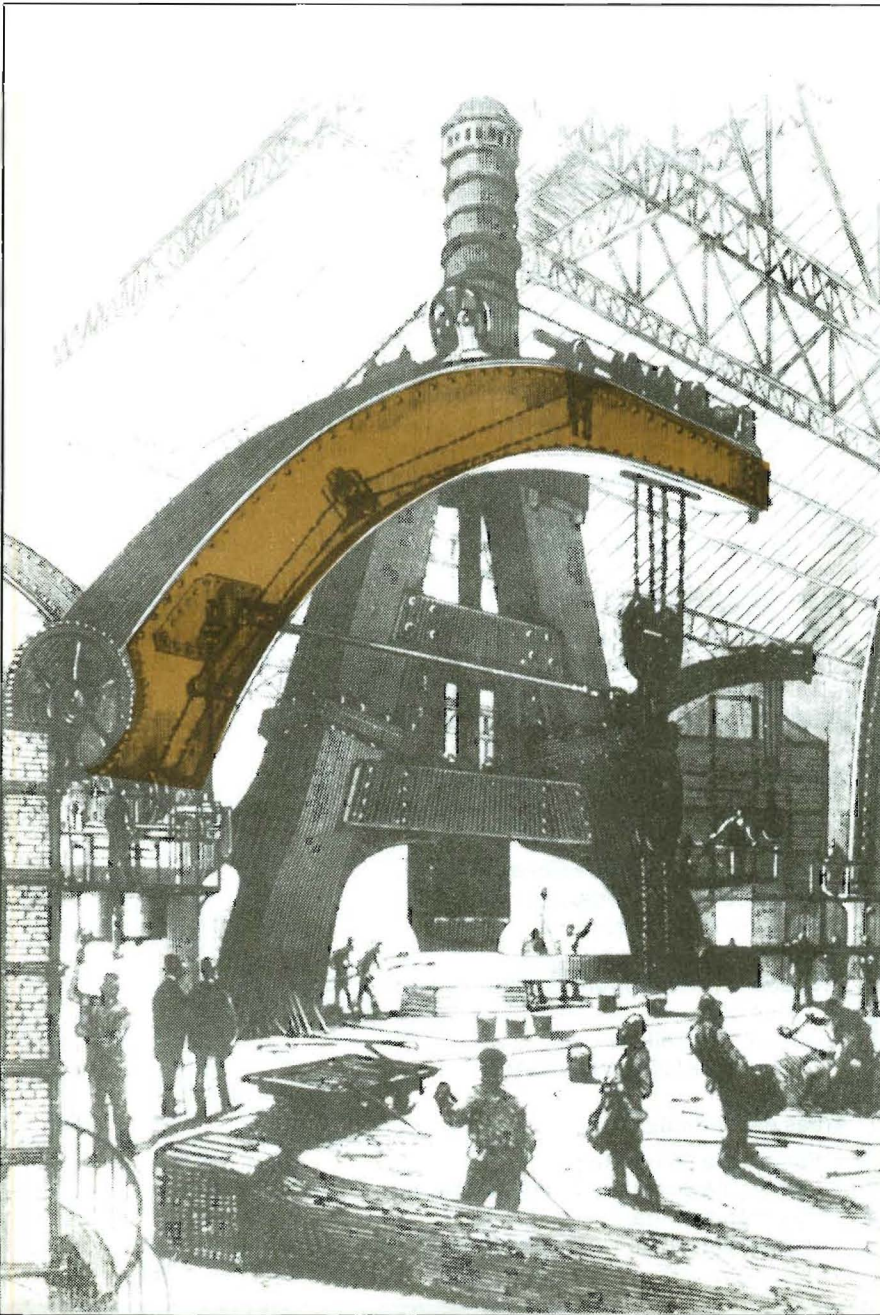
Son también notables los esfuerzos editoriales por traducir obras extranjeras al castellano, ofreciendo un buen número de libros recientemente publicados en otras lenguas, predominantemente en inglés.

Por lo que se refiere a los estudiantes, son de interés varias encuestas sobre las preferencias curriculares de los alumnos de primer curso de psicología. Entre ellos, sólo un 6% manifiestan intención de especializarse en psicología industrial y organizacional (Bayes, 1978; Montoro y Quintanilla, 1981). Por otra parte, si consideramos las preferencias de los estudiantes al alcanzar el segundo ciclo (en cuarto y quinto cursos) son entre un 15% y un 25% los que escogen materias de psicología del trabajo y de las organizaciones, aunque tal elección no excluye necesariamente la formación en otras especialidades.

2.2. La formación de postgrado y el tercer ciclo de estudios universitarios

Con la introducción del título de licenciatura en las universidades, la escuela de Barcelona cerró sus puertas y la de Madrid ofreció un tipo de especialización que en psicología del trabajo incluía materias como psicología industrial, selección de personal, organización de empresas, seguridad e higiene en el trabajo, evaluación y análisis de empleo, dirección de personal, psicología de las actividades comerciales y de «marketing» y psicopatología del trabajo. Como se ve están bien representados los temas clásicos, pero tanto las nuevas perspectivas de la psicología organizacional como las nuevas estrategias de intervención tienen una presencia muy limitada.

Por otra parte, se constata entre los psicólogos profesionales una considerable demanda de formación de postgrado. Crespo (1982), en una encuesta realizada con una muestra de 868 psicólogos del Colegio Oficial de Psicólogos, mostró que alrededor del 75% de la muestra tenían necesidades «urgentes» o «muy urgentes» de formación. Entre las materias preferidas en psicología industrial y organizacional, la gente mencionó la psicología de las organizaciones, la selección personal, los estudios sobre el clima organizacional y formación de personal. Estos temas fueron puestos en primer lugar por el 5% de la muestra en cada caso. De



este estudio, el autor concluye que los graduados en psicología sienten una gran necesidad de entrenamiento profesional, pero que no se cubre con la formación teórica, sino sólo a través del trabajo y de la práctica. La Sociedad Española de Psicología, en un seminario celebrado recientemente sobre el tema de la formación de los postgraduados, vio la controversia entre la tendencia a centrar la formación del graduado en la investigación básica y la tendencia centrada en la formación especializada y profesional (Hernández Gordillo, 1984).

En nuestra opinión, en los años posteriores la universidad tendrá que responder a estos dos tipos de demanda.

2.3. Ofertas de formación fuera de la universidad

La formación en psicología del trabajo también se imparte en organizaciones no universitarias, especialmente la que va dirigida a los gerentes y profesionales. Es interesante dar una rápida ojeada a estos estudios, ya que ellos contribuyen a la creación de una «cultura» psicológica profesional en las organizaciones. De hecho, estos cursos son impartidos por psicólogos y dicha formación es, a veces, buscada por psicólogos para iniciarse en la práctica profesional. Estas instituciones pueden agruparse de la siguiente forma: instituciones públicas, escuelas de dirección de empresas y centros privados de formación de empresa (tabla II).

Entre las instituciones de carácter público cabe mencionar el Centro Nacional de Formación Profesional del Instituto Nacional de Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo. En él se ofrecen cursos sobre dirección de personal (relaciones humanas, reclutamiento y selección, evaluación de puestos, pagas e incentivos y seguridad e higiene en el trabajo).

También el Instituto de Estudios Sociales del Ministerio de Trabajo ha desarrollado actividades de formación en psicología industrial y del trabajo, especialmente en los temas de negociación y solución de conflicto.

Por su parte, la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid viene organizando una serie de cursos y seminarios en el área de la psicología del trabajo, coordinados por R. Burgaleta.

Por lo que se refiere a las escuelas de dirección, por lo general de carácter privado, en ellas se ofrece forma-

CUADRO III

CLASIFICACION POR MATERIAS DE TRABAJOS SOBRE PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES PRESENTADOS EN LOS CONGRESOS ESPAÑOLES DE PSICOLOGIA RECIENTES (*)

	N	%
Selección y formación	44	16'73
Selección	10	
Orientación	7	
Formación	25	
Socialización profesional	1	
Recursos humanos	1	
Motivación, satisfacción, calidad de vida	28	10'64
Motivación	14	
Satisfacción	3	
Actitudes	5	
Clima laboral	3	
Calidad de vida laboral	3	
Conductas laborales, psicopatología, accidentes de trabajo	40	15'20
Productividad, rendimiento y absentismo	5	
Desempeño de roles y sus efectos	3	
Accidentes y prevención	2	
Psicopatología laboral	6	
Ergonomía	4	
Relaciones humanas y conflictividad	27	10'06
Supervisión y liderazgo, mandos intermedios	4	
Relaciones industriales	3	
Conflictos, tensiones y negociación	18	
Comunicación en la organización	1	
Poder en las organizaciones	1	
El paro y la reconversión industrial: efectos psicologicos	23	8'74
Paro y reconversión industrial	23	
Organización y ambiente	2	0'76
Estructura organizacional	1	
Organización y ambiente	1	
Evaluación psicológica en organizaciones	5	1'90
Cambio y desarrollo organizacional	68	25'85
Cambio organizacional	11	
Cambio tecnológico	6	
Análisis y rediseño de tareas	10	
Modificación de conducta	4	
Desarrollo organizacional	17	
Desarrollo directivos	7	
Grupos semiautónomos, participación y cooperativismo	4	
Círculos de calidad	6	
Consultoría (externa o interna)	3	
Areas específicas	26	9'88
Psicología comercial	7	
Psicología de tráfico y seguridad vial	13	
Psicología militar	2	
Psicología de las organizaciones penitenciarias	4	
TOTAL	263	

ción de carácter psicológico aplicada al mundo de la empresa. Cabe mencionar EADA (Escuela de Alta Dirección y Administración), en Barcelona, la EOI (Escuela de Organización Industrial), en Madrid; ESADE, (Escuela Superior de Administración de Empresas), en Madrid y Barcelona; el Instituto de la Empresa, de Madrid; el ESIC (Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing), de Madrid; el IESE (Instituto de Estudios Superiores de la Empresa), de Madrid, y el ICADE-ICAI (Instituto Universitario de Dirección de Empresas) que depende de la Universidad Católica de Comillas. Todos estos centros se caracterizan principalmente por ofrecer formación aplicada en psicología de la empresa y del trabajo para ejecutivos, directivos y mandos intermedios.

Algunas firmas consultoras ofrecen cursos y seminarios de formación para empresas privadas. Entre ellas podemos mencionar a TEACEGOS (Madrid), Bedaux-España y el Centro Comercial de Estudios de Madrid.

3. INVESTIGACION Y PUBLICACIONES SOBRE PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES EN ESPAÑA

Durante la última década, la investigación psicológica en España ha alcanzado un importante desarrollo. Esto sucede también en el área específica de la psicología del trabajo y de las organizaciones. Esta investigación se está llevando a cabo en varios centros.

3.1. Principales centros y grupos de investigación

A) Universidades

En los últimos años, diversos departamentos universitarios han llevado a cabo actividades de investigación de interés teórico y aplicado en esta disciplina.

En la Escuela de Psicología y Psicotecnia de la Universidad Complutense de Madrid, dirigida por Mariano Yela y con José Forteza como responsable de la Sección de Psicología Industrial y del Trabajo (3), se han realizado algunas tesis doctorales y proyectos de investigación sobre motivación en el trabajo, *stress*, satisfacción en el trabajo y cambio organizacional.

También en el Departamento de Psicología Social (dirigido por el profesor Jiménez Burillo) se han llevado

a cabo algunos trabajos y tesis doctorales sobre desarrollo organizacional; y en el Departamento de Psicología Evolutiva y Diferencial del profesor Forteza se han realizado tesis doctorales y proyectos de investigación sobre motivación en el trabajo, *stress* en el trabajo, absentismo y accidentes laborales. El doctor Torregrosa, catedrático de psicología

social en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense, ha dirigido algunas investigaciones sobre desempleo, seguridad y accidentes laborales.

En la Universidad Central de Barcelona y en el departamento de psicología social, dirigido por el pro-





fesor Munne, Melchor Mateu y otros colaboradores (S. Quijano y E. Quiñones, este último actualmente en la Universidad de Murcia) han realizado diversos trabajos sobre el desarrollo organizacional, desarrollo de la dirección y otros aspectos de la calidad de la vida de trabajo.

En la Universidad de Valencia, el profesor Carpintero ha dirigido varias tesis doctorales relacionadas con el tema. Una de ellas sobre Psicología de Tráfico y Seguridad Vial, y otra sobre perspectivas teóricas de psicología organizacional, a través del *Annual Review of Psychology* (1950-1977); sus autores, el doctor Soler y el doctor Quintanilla, han continuado realizando estudios sobre seguridad vial y psicología de tráfico, y sobre satisfacción en el trabajo y selección de personal, respectivamente. También en el departamento de psicología general de la Universidad de Valencia el profesor Peiró ha llevado a cabo varias investigaciones sobre el desempeño del rol y sus efectos en las organizaciones, así como estudios sobre el *stress* en el trabajo.

En la Universidad Autónoma de Madrid, el doctor Ridruejo, profesor de Psicología Social, ha dirigido una tesis doctoral sobre el conflicto en las organizaciones (Fernández de los Ríos), y ha desarrollado proyectos de investigación sobre aspectos ergonómicos y su utilidad para la integra-

ción del disminuido en el trabajo y las organizaciones.

También en otras universidades existen programas de investigación en esta área. En Granada, en el Departamento de Psicología Social y bajo la dirección del profesor Morales, A. Rodríguez está realizando trabajos en diversos ámbitos de la psicología social aplicada (desempleo, cooperativas, etcétera). En Sevilla encontramos esfuerzos similares en el Departamento de Psicología Social dirigido por el profesor Barriga, especialmente en el campo de la psicología del grupo y la motivación laboral (Munduate). En Salamanca, E. Garrido y J. L. Fernández-Seara han realizado estudios sobre desempleo, orientación profesional y seguridad vial. En la Universidad de la Laguna, Fuertes y Quintana están trabajando en análisis de tareas y puestos dentro del marco establecido por McCormick.

Como podemos comprobar, existe actualmente un interés ampliamente extendido en psicología organizacional, pero aún debe pasar algún tiempo antes de que podamos evaluar con profundidad sus resultados.

B) Centros e institutos gubernamentales

Algunos institutos gubernamentales, que por lo general dependen del Ministerio de Trabajo, realizan investigaciones de carácter aplicado. El

Instituto Nacional de Empleo, que cuenta con un número considerable de psicólogos en todo el país, lleva a cabo estudios sobre los problemas del desempleo juvenil, los efectos de la reorganización industrial en los trabajadores y el reclutamiento de personal y selección.

También el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha desarrollado estudios sobre ergonomía, psicopatología del trabajo (intoxicaciones, alcoholismo, etcétera) y prevención de accidentes.

C) Institutos privados

Los centros privados han desarrollado algunos trabajos de investigación que por lo general tienen carácter ocasional; cabe mencionar sin embargo a TEA, con un conocido departamento de investigación en el que se han traducido y adaptado a la población española un gran número de *test* psicológicos y otros instrumentos de evaluación organizacional. También el Instituto de Análisis Transaccional (dirigido por Senlle) ha desarrollado sus propias

técnicas sobre relaciones humanas y resolución de conflictos. Otros centros como ESADE (con Husserman) o Bernard Krieff (con Merino) han realizado también algunas contribuciones.

D) Empresas públicas y privadas

Es difícil evaluar la investigación realizada por empresas y organizaciones consultoras, ya que sus informes son por lo general de carácter confidencial y tienen una difusión muy restringida. En la mayoría de los casos, su investigación es ocasional y no está enmarcada en líneas conceptuales estrictas, aunque este hecho no les quita necesariamente valor ni mérito. Hemos detectado algunas aportaciones en esta área a través del análisis de las actas de los congresos recientes relacionados con estas materias (4).

Aparecen así trabajos relacionados con la salud e higiene en el trabajo y problemas de selección de personal en un momento de crisis económica (de Iraeta y Zufiaur en Renfe, compañía de ferrocarriles españoles). También se detectan algunos estudios sobre formación, problemas de selección de personal y clima organizacional realizados en la Compañía Telefónica Nacional de España. La industria del automóvil

española (FASA-Renault, General Motors, Citroën, Talbot, Ford y Motor Ibérica) ha desarrollado ampliamente la técnica de círculos de calidad; FASA-Renault también se ha interesado además por cuestiones más generales de desarrollo organizacional.

IBM ha llevado a cabo estudios sobre el clima laboral, «survey feedback» para directivos y círculos de calidad (Canero); Roberto Zuburi, S. A., ha estudiado los grupos semiautónomos de trabajo (Poblete), Tecmaton se ha centrado en estudios sobre tecnología y cambio organizacional y aprendizaje (Garijo) y Sevillana de Electricidad, con Domínguez, ha prestado atención al conflicto y prevención de accidentes de trabajo.

Cabe mencionar además la labor investigadora de compañías de seguros, tales como Mapfre o Ciclops, que han desarrollado trabajos sobre la psicopatología del trabajo y prevención de accidentes.

En resumen, aparecen con claridad dos grandes orientaciones de la investigación en psicología del trabajo

y de las organizaciones: una que procede el mundo académico, y la otra proveniente de instituciones públicas y privadas y de las empresas. Aunque existen relaciones entre las dos líneas (algunas personas actúan como miembros académicos y como psicólogos profesionales), su interacción es todavía débil y no bien institucionalizada. Se han de hacer mayores esfuerzos para establecer una mayor colaboración entre universidades e industria en este aspecto.

3.2. Los temas de investigación y publicaciones

La información anterior ha de completarse con el estudio de las materias más atendidas en los trabajos presentados a los congresos de psicología en España durante la última década (4). Los resultados ofrecen una visión bastante ajustada del peso diferencial de los principales temas (tabla III).

El tema con mayor presencia es el desarrollo y el cambio en las organizaciones. Encontramos muchos tra-



bajos en el marco del Desarrollo Organizacional (OD), otros, procedentes de la aproximación del Análisis Transaccional, y otros de la Escuela de Tavistock. Hay también trabajos llevados a cabo con el enfoque de la modificación de conducta y, recientemente, tiene importante presencia la psicología organizacional japonesa (especialmente los círculos de calidad).

La segunda área es la selección y formación de personal, que tiene una gran tradición en España. En las recientes décadas se han llevado a cabo múltiples trabajos y se han incorporado nuevos instrumentos y tecnologías. Sin embargo, apenas existen contribuciones teóricas e innovaciones relevantes en este campo.

En tercer lugar encontramos los temas relacionados con el comportamiento en el trabajo (como absentismo, productividad, accidentes, etcétera). Aquí vemos una importante influencia de la orientación francesa en psicopatología y ergonomía (Leplat, Cuny, Sivadon, Dorna y otros).

Hay un gran número de trabajos que tratan de la motivación y las actitudes en el trabajo. Predominan entre ellos las teorías humanísticas (Herzberg, Maslow, Alderfer...) y la de la necesidad de logro (McClelland), pero también está presente la teoría de expectativas (Vroom, Lawler) y la del establecimiento de metas. Más recientemente se han desarrollado los estudios sobre el clima laboral y la calidad de la vida laboral (Davis, De Cherns). El área de las relaciones humanas y el conflicto también ha recibido atención. El estudio de los niveles de conflicto, la negociación colectiva y el rol del mediador se han considerado en el marco teórico de los modelos de Thomas, Pondy, Walton o Fauvet (Fernández Ríos).

También hay un gran número de estudios sobre los efectos psicológicos del desempleo. Otros desarrollos específicos recientes son los trabajos sobre psicología de tráfico y seguridad vial, psicología comercial y «marketing».

Por el contrario, hay muy pocos estudios sobre estructura organizacional, relaciones entre organizaciones y ambiente exterior, toma de decisiones, poder y procesos y redes de comunicación.

A medida que la investigación sobre psicología del trabajo y de las organizaciones se consolida en España, van apareciendo algunos trabajos



CUADRO IV
FUNCIONES DESEMPEÑADAS EN LAS ORGANIZACIONES
(ORDOÑEZ, 1981)

	Papeles desempeñados (porcentajes)						
	N	A	B	C	D	E	F
Selección profesional de:							
Obreros y administrativos ...	148	7	21	8	18	28	18
Personal comercial	142	8	21	10	19	26	16
Mandos intermedios	144	8	22	10	19	26	15
Titulados y mandos superiores	150	8	23	10	24	25	10
Personal de alta dirección ...	139	20	36	5	25	12	—
Formación y desarrollo (estudio de necesidades, programación, etc.):							
Aprendices	138	29	32	9	11	9	10
Obreros y administrativos ...	132	10	35	14	15	14	12
Personal comercial	138	20	35	11	12	12	10
Mandos intermedios	144	10	26	15	19	17	13
Titulados y mandos superiores	142	14	31	13	19	13	10
Personal de alta dirección ...	138	25	32	12	15	10	5

sobre metodología relevantes para la misma (Morales, 1981; Prieto, 1982; Anguera, 1983).

En resumen, la psicología organizacional presenta un buen nivel de desarrollo en nuestro país, pero necesita consolidación. En esta tarea, los departamentos de la universidad pueden desempeñar un importante papel.

4. ACTIVIDAD PROFESIONAL EN LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES

Es difícil ofrecer una visión ajustada de esta cuestión, pues los datos existentes son fragmentarios. No obstante, realizaremos una primera aproximación. Actualmente el Colegio Oficial de Psicólogos tiene inscritos alrededor de 14.000 psicólogos, pero sólo unos 4.500 están realizando trabajo profesional como ocupación principal (Hernández Gordillo, 1984). Se estima que el desempleo alcanza al 20% del total, y un 50% desarrolla la actividad profesional sólo como actividad secundaria (Hernández Gordillo, 1982, a y b). El colectivo profesional de los psicólogos colegiados presenta las siguientes características demográficas: un 63% son mujeres frente a un 37% de hombres; más de un 40% son menores de 25 años, y el 70% tienen menos de 30 años. Solamente un 3% supera los 45 años de edad.

Con respecto a las áreas profesionales, muestran las siguientes preferencias: psicología educativa (incluyendo educación especial), alrededor del 55%; psicología clínica, en torno a un 40%, y psicología del trabajo y las organizaciones, menos del 10%.

Estos datos pueden compararse con los obtenidos de los asociados a la Sociedad Española de Psicología (sección de Psicología Industrial) (Ordóñez, 1981). Alrededor del 39% en este grupo es mayor de 35 años y el 12% mayor de 45 años; además, un 80% son hombres. Todo ello significa que los psicólogos que trabajan en organizaciones son mayores y más frecuentemente hombres, que es lo que ocurre en la muestra general de psicólogos.

Los psicólogos industriales se distribuyen de la siguiente forma: trabajan en servicios (bancos, firmas comerciales, seguros, etcétera) el 42%; compañías del metal, un 19%; industria de la construcción, un 11%; centros gubernamentales, un 6%, y otras, un 22%. El 60% de ellos traba-

Instructor de formación de:

Aprendices	121	34	32	9	10	6	9
Obreros y administrativos ...	124	16	38	15	13	8	10
Personal comercial	128	21	34	12	12	10	11
Mandos intermedios	133	13	26	16	17	13	15
Titulados y mandos superiores	134	13	26	13	22	13	13
Personal de alta dirección ...	126	25	34	7	17	10	7

Realización estudios motivación:

Empleados en general	145	34	13	7	23	14	9
Mandos intermedios	145	32	12	7	25	14	10
Titulados y mandos superiores	141	35	12	8	22	13	10

Valoración puestos trabajo:

Obreros	137	29	34	6	13	7	11
Administrativos	144	26	35	7	14	7	10
Comerciales	141	32	35	—	11	8	11
Mandos intermedios	141	28	36	7	11	7	11
Titulados y mandos superiores	141	35	35	6	9	5	10

Elaboración políticas salariales:

Obreros y administrativos ...	142	11	53	6	17	9	—
Personal comercial	142	13	51	6	18	9	—
Mandos intermedios	143	12	52	6	17	9	—
Titulados y mandos superiores	144	13	52	—	18	10	—



jan en empresas de más de mil empleados.

En más del 90% de las empresas (tabla IV) se llevan a cabo las siguientes funciones: selección científica de personal, resolución de conflictos en el trabajo, política social de empleados y sistemas disciplinarios, entre otros; pero por el contrario, la mitad de las empresas o más no están interesadas en el enriquecimiento del puesto de trabajo o en la integración de personas psíquica o físicamente disminuidas.

De todos modos, lo más relevante es que no todas estas funciones son llevadas a cabo por psicólogos. Los datos ofrecidos (tabla IV, columnas C, D, E, F) muestran diferentes niveles de participación de los psicólogos. Algunas funciones no van unidas al rol de psicólogo en la mayoría de los casos: salarios y política de salarios, técnicas de dirección comercial, planes de seguridad e higiene, negociación colectiva y sistemas disciplinarios. Sin embargo, «más del

Elaboración técnicas de promoción:

Obreros	140	21	24	15	21	13	6
Administrativos.....	140	9	27	17	28	13	6
Mandos intermedios.....	138	10	27	15	32	11	5
Titulados y mandos superiores	145	10	27	14	34	10	5

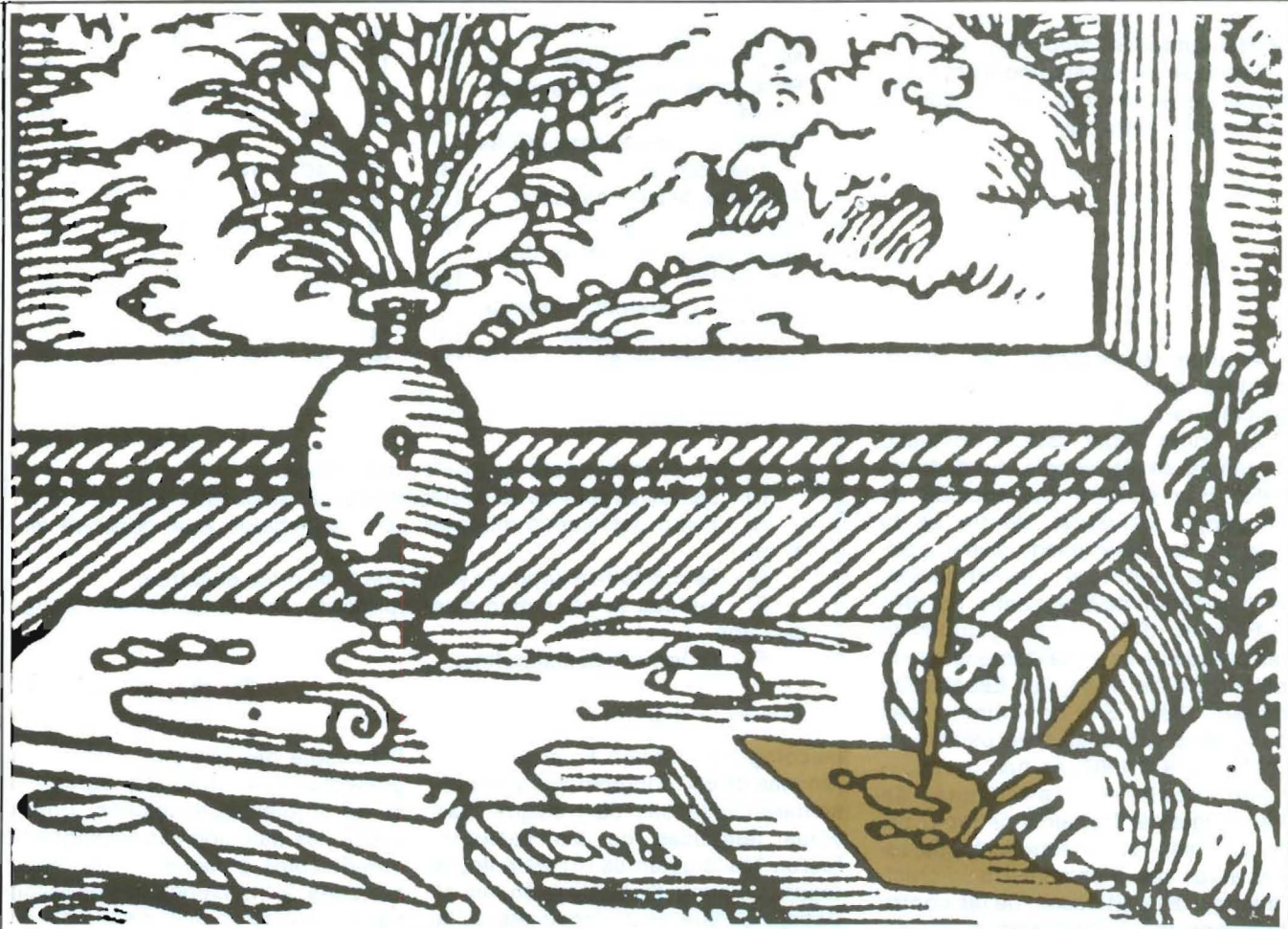
Valoración de méritos:

Obreros	123	35	29	—	20	10	—
Administrativos.....	127	24	32	6	23	13	—
Personal comercial	127	26	32	5	24	10	—
Mandos intermedios.....	130	24	28	5	28	12	—
Titulados y mandos comerciales	130	28	29	6	24	11	—

Política comercial:

Estudio nuevos productos ...	129	24	70	—	—	—	—
Investigación de mercados ..	130	19	71	—	—	—	—
Publicidad	127	18	72	—	5	—	—
Relaciones públicas	127	18	70	—	—	—	—
Planificación comercial	126	18	72	—	—	—	—





40% de los psicólogos referidos poseen la facultad de tomar decisiones en selección de personal en los niveles de trabajadores, personal administrativo, agentes comerciales y supervisores de nivel intermedio. Este porcentaje es un poco menor —35%— en el nivel intermedio de dirección, y menor todavía —12%— en la selección de personal de alta dirección». (Ordóñez, 1981. 25.)

En resumen, estos datos sugieren más bien un perfil «clásico» de «psicólogo organizacional», centrado principalmente en los aspectos psicotécnicos y alejado de las decisiones sobre política de salarios, diseño de estructuras organizacionales y aspectos de seguridad e higiene. Todo ello pone de manifiesto la necesidad de un cambio de la reformulación del papel del psicólogo organizacional en España.

Sin embargo, la necesidad de este nuevo perfil de psicólogo organizacional no es especialmente sentida por los directivos de las empresas. En una muestra de 55 empresas que empleaban a 80 psicólogos, un 66% de sus representantes consideraban que los conocimientos de los psicólogos estaban bien adaptados a las

Enriquecimiento de puestos:

Obreros	129	47	22	10	16	—	—
Administrativos.....	130	48	19	10	17	—	—
Comerciales	135	49	19	10	16	—	—
Mandos intermedios.....	128	48	20	10	17	—	—

Planificación necesidades de personal:

Empleados en general	135	21	34	16	19	—	5
Mandos intermedios.....	135	22	34	17	18	—	5
Titulados y mandos superiores	134	22	34	16	19	—	5

Readaptación de:

Disminuidos físicos	131	56	18	5	11	5	5
Disminuidos psíquicos	128	60	16	—	9	5	5
Tercera edad laboral	132	62	15	5	10	—	5

Seguridad e higiene:

Estudio dispositivos seguridad	128	16	62	9	11	—	—
Acciones informativas	132	15	55	8	16	—	—
Acciones formativas.....	134	16	52	8	18	—	—

Otras interacciones en la gestión de personal:

Conflicto laboral (indiv. o grupos).....	140	8	29	14	32	9	8
--	-----	---	----	----	----	---	---



necesidades de sus trabajos (citado en Hernández Gordillo, 1982. 43-44).

Como se ve, la psicología organizacional tiene un largo camino que recorrer en nuestro país.

5. LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES EN ESPAÑA

Algunas sociedades han contribuido a la institucionalización de la psicología organizacional en España.

En primer lugar está la Sociedad Española de Psicología, fundada en 1952. Hay en ella una sección de Psicología Industrial, dentro de la cual se han desarrollado diversas actividades científicas y de formación: el I Seminario de Ergonomía, en 1974 —Forteza, 1975—, y un estudio de las perspectivas y realizaciones de la psicología del trabajo en España (Ordóñez, 1981). En los últimos tres congresos nacionales de psicología (1976, 1979 y 1982) se han llevado a cabo sesiones temáticas de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. La consideración de todas estas sesiones muestra un crecimiento y diversificación de las contribuciones en los últimos años.

El Colegio Oficial de Psicólogos (creado en 1980) y en el que existe una comisión de Psicología del Trabajo, ha jugado también un importante papel en el proceso de institucionalización de la psicología en España (Colegio Oficial de Psicólogos, 1981, 65-70; 1981, 73-74; 1982).

En 1983 el Colegio Oficial y la Sociedad Española de Psicología organizaron el primer congreso de

Conflicto laboral colectivo . . .	135	9	43	10	24	6	8
Negociación colectiva	132	11	53	9	14	5	8
Relaciones laborales (sindicales)	131	8	46	11	18	6	10
Estudios nuevas estructuras organizativas	140	9	46	14	25	—	—
Acciones de política social . .	135	9	39	11	25	10	6
Rotación interna	127	9	33	18	25	6	9
Implantación sistemas disciplinarios	125	10	58	8	14	5	5
Estudios sistemas información y comunicación	131	14	31	14	26	8	7
Consejo individual	131	18	17	10	28	12	15
Estudios sobre satisfacción en el trabajo	133	29	16	13	22	11	9

- A) No se realiza esta función en la empresa.
- B) Se realiza pero no está relacionada con mi puesto.
- C) Tomo decisiones menores pero la decisión final depende de otros.
- D) Se consulta mi opinión junto con la de otros expertos.
- E) Aunque se consulten otras opiniones, la mía es decisiva en la decisión.
- F) Yo tomo la decisión final.



psicología del trabajo. En él participaron más de 650 congresistas y se presentaron más de 150 trabajos. Las áreas temáticas de las sesiones fueron las siguientes: 1) Psicología organizacional. 2) Motivación en el trabajo. 3) Nuevas dimensiones de la psicología del trabajo. 4) Psicología de la salud mental. 5) Formación y desarrollo en las empresas. 6) Psicología del conflicto. (Pérez, 1983.)

Por su parte, en 1984 el Colegio ha organizado el I Congreso del Colegio Oficial de Psicólogos, con el título general de Desarrollo humano y calidad de vida. En él, una de las cinco áreas generales se dedicó a la

Psicología del Trabajo, y en ella se presentaron 40 trabajos agrupados en las siguientes secciones: 1) Intervenciones psicológicas relacionadas con cambios globales en las organizaciones. 2) Intervenciones psicológicas en relación con el diseño del sistema. 3) Intervención psicológica y desarrollo humano en las organizaciones. 4) El rol del psicólogo en la planificación y aplicación de políticas y sistemas de personal: formación, selección, retribución, promoción, supervisión, etcétera. 5) El rol del psicólogo en el conflicto organizacional: contratos, conflictos sociolaborales, relaciones entre sindicatos y empresas. 6) El rol del psicó-



logo en el tráfico y la seguridad vial. 7) Intervención psicológica en la prevención de accidentes y salud mental. 8) Nuevas dimensiones de psicología del trabajo. (Peiró y Monleón, 1984.)

Recientemente, la Sociedad Española de Psicología, en cooperación con el Colegio Oficial, ha celebrado el II Congreso de Psicología del Trabajo, en Tarrasa (Barcelona), del 20 al 22 de marzo de 1985, bajo el título general de Intervenciones psicológicas y sociales en las organizaciones.

Hay otras asociaciones e instituciones que están relacionadas con la psicología organizacional. Cabe mencionar la Asociación Española de Dirección de Personal, Aedipe (Aedipe,

el tema monográfico de El hombre y el trabajo: Relaciones psicosociales (1984), y, finalmente, los departamentos de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid, Universidad Complutense de Madrid y Universidad de Valencia han organizado el I Congreso de Evaluación Psicológica (1984), patrocinado por la Sociedad Española de Psicología. En él una de las cuatro grandes áreas estaba dedicada al tema de la «evaluación psicológica en las organizaciones».

6. LAS REVISTAS ESPECIALIZADAS COMO CANAL DE COMUNICACION CIENTIFICA

7. PERSPECTIVAS DE FUTURO

Es difícil predecir el futuro de la psicología organizacional en España, aunque se pueden inferir algunas tendencias de los hechos mencionados. En primer lugar, hay un grupo social de profesionales activos y psicólogos formados que trabajan en el campo y están promoviendo la consolidación de esta especialidad en las empresas de nuestro país.

La reciente transformación de las universidades españolas puede favorecer un mayor desarrollo de la enseñanza y la investigación en el campo, pero estamos sólo en los comienzos. La formación especializada de profesionales no debería dejarse a instan-



1975; Sáenz de Miera, 1984; Aedipe, 1979), la Asociación para la Formación y Desarrollo de las Empresas (Afyde, 1982) y el Grupo de Profesionales del Desarrollo Organizacional, que está en vías de constitución formal.

Durante los últimos años ha habido también algunos departamentos universitarios que han promovido actividades en esta área. El Departamento de Psicología General de la Universidad de Valencia organizó durante junio de 1984 la primera reunión internacional sobre Psicología del Tráfico, en cooperación con la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior. El Departamento de Psicología de la Universidad de Salamanca, bajo la dirección del profesor Garrido, ha organizado un curso de verano sobre Psicología Social, con

En el caso de la Psicología del Trabajo se han hecho algunos esfuerzos editoriales a lo largo de su historia. Sin embargo no existe actualmente ninguna revista especializada en esta materia. La investigación que se produce es normalmente publicada en la *Revista de Psicología General y Aplicada* (Tortosa, et. al., 1984). La *Revista de Sociología del Trabajo*, *Alta Dirección* y la *Revista de la Asociación*

Española de Dirección de Personal también publican algunos artículos sobre aspectos psicológicos del trabajo y las organizaciones. Sin embargo, es necesaria una revista monográfica en esta área. Recientemente, el Colegio Oficial de Psicólogos ha iniciado las gestiones para editar una publicación periódica centrada en esta temática.

cias extrauniversitarias. En mi opinión, la disociación entre los mundos profesional y académico es disfuncional y poco aconsejable. Es necesario, por el contrario, intensificar la débil relación entre los centros de investigación (de las universidades) y los psicólogos que trabajan en organizaciones para incrementar el desarrollo de la investigación en el ámbito de la psicología aplicada.

La investigación en esta área debería tener en consideración los avances teóricos, los nuevos modelos conceptuales y metodológicos recientemente desarrollados, y no limitarse a esfuerzos y problemas ocasionales.

También es necesaria una ampliación de los temas de investigación; algunos aspectos importantes son poco atendidos en la investiga-

ción española (procesos de comunicación, toma de decisiones, poder y jerarquía, grupos en las organizaciones, tecnología y estructura, mujer y trabajo, etcétera).

Finalmente, es necesaria una mayor conexión de los investigadores y los profesionales españoles con centros de investigación y sociedades científicas extranjeras. Sin lugar a dudas, la integración de España en la CEE requerirá un contacto más estrecho y cooperación entre los psicólogos del trabajo españoles y sus colegas de otros países de la Comunidad. Veo como un signo de buena suerte para nuestro futuro su amable invitación a presentar aquí una breve relación de nuestra situación. Espero que ustedes encuentren aquí elementos interesantes de información, y me daría por satisfecho si encontrarán en este trabajo un estímulo para futuras interacciones y trabajo cooperativo con los psicólogos españoles de las organizaciones



NOTAS

(1) Una versión resumida de este trabajo se presentó en la reunión de Psicología Ocupacional de la Sociedad Británica de Psicología, Sheffield, 7-9 de enero de 1985.

(2) El autor agradece la contribución del doctor Carpintero, quien hizo muchos comentarios útiles a una primera versión de este trabajo. Agradece también las informaciones proporcionadas por los doctores Prieto, Mateu, Parcerisas, Munduate y A. Rodríguez.

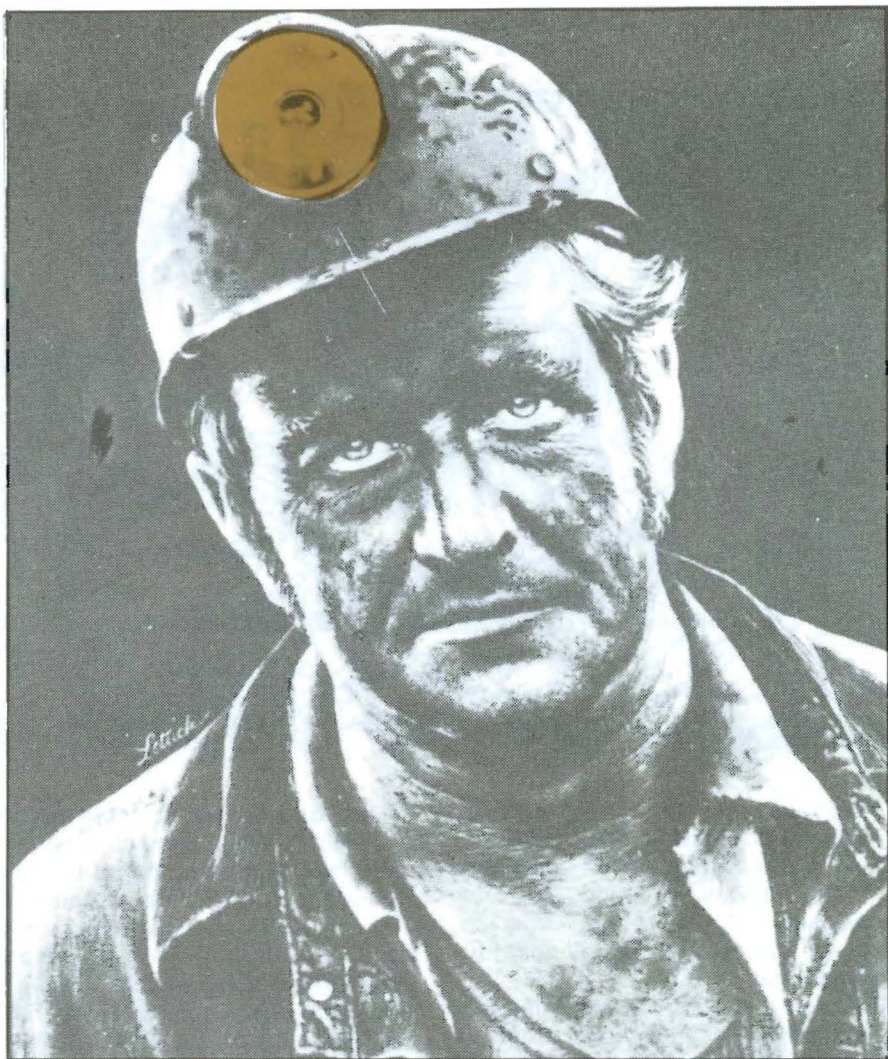
(3) Entre sus profesores cabe mencionar a Linaza (psicopatología del trabajo y accidentes laborales), Medina (aspectos sociotecnológicos), Ordóñez (formación y motivación), V. Pérez (enriquecimiento del puesto de trabajo y visiones cultural y antropológica) y A. Yebra (conflicto laboral y negociación). Todos estos autores combinan sus actividades docentes y de investigación con prácticas profesionales en grandes empresas públicas o empresas privadas (CEPSA, La Estrella de Seguros, FEMSA, Dragados y Construcciones, etcétera).

(4) Los congresos considerados son: el VI Congreso Nacional de Psicología (Pamplona, 1979), VII Congreso Nacional de Psicología (Santiago, 1982), I Congreso Nacional de Psicología del Trabajo (Madrid, 1983), I Congreso del Colegio Oficial de Psicólogos (Madrid, 1984), I Congreso de Evaluación Psicológica (Madrid, 1984).

BIBLIOGRAFIA

- AEDIPE: *La función de personal en España*. AEDIPE. Madrid, 1975.
- AEDIPE: *La humanización del trabajo en Europa*. Madrid. Ibérica Europea de Ediciones. 1979.
- AFYDE: *Pronencias y comunicaciones de las Segundas Jornadas Nacionales y Primeras Iberoamericanas de Intercambio de Experiencias sobre la Formación y el Desarrollo de la Empresa*. Madrid. AFYDE, 1982.
- ANGUERA, M. T.: *Manual de prácticas de observación*. Trillas. México, 1983.
- BALLESTEROS, R.: *La psicología aplicada en la empresa* (2 vols.). CEAC. Barcelona, 1982

- CARPINTERO, H.: «The introduction of Scientific Psychology in Spain». En WOODWARD, W. & ASH, M. (Eds.): *The problematic Science. Psychology in Nineteenth-Century Thought*. Raegen Pub., New York, 1982.
- CERDÀ, E.: *Psicología Aplicada*. Barcelona, 1960.
- COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGOS: «El colegio y la delegación de Madrid». *Papeles del Colegio*, 1981, 0, 65-70.
- COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGOS: «Implicaciones psicológicas del cambio en la empresa». *Papeles del Colegio*, 1982, 2, 3-16.
- CRESPO, E.: «Necesidades formativas de los psicólogos». *Papeles del Colegio*, 1982, 2, 6, 20-28.



BAYES, R.: «Evolución de las preferencias de los estudiantes de Psicología de Barcelona entre 1967 y 1977». *Revista de Psicología General y Aplicada*, 1978, 33, 915-22.

CALATAYUD, C.: *Estudio de la Revista Psicotecnia*. Tesis de Licenciatura. Valencia, 1978.

CARPINTERO, H.: «La psicología española: pasado, presente y futuro». *Revista de Historia de la Psicología*, 1980, 1, 1, 33-58.

DOMINGUEZ, P. y CASAS, J. I.: *Introducción a la psicología del trabajo*. Pablo del Río. Col. Síntesis. Madrid, 1979.

DUNNETTE, M. D.: *Selección y administración de personal*. CECSA. México, 1969.

FORTEZA, J.: *La motivación en el trabajo. Factores extrínsecos e intrínsecos en la satisfacción laboral*. Madrid. Marova, 1971.

FORTEZA, J.: «Modelo instrumental de las relaciones entre variables motivaciona-

ORDÓÑEZ, M.: *Realizaciones y perspectivas de la psicología del trabajo*. Sociedad Española de Psicología. Madrid, 1981.

PEIRÓ, J. M.: *Psicología de la organización* (2 vols.). UNED. Madrid, 1983-1984.

PEIRÓ, J. M. y CARPINTERO, H.: «History of Psychology in Spain through its journals». En ECKARDT, G. y SPRUNG, L. (Eds.): *Advances in Historiography of Psychology*. Berlín. VEB. Deutscher Verlag der Wiss, 1983, 229-240.

PEIRÓ, J. M. y MONLEÓN, S.: «Work and Organizational Psychology at the I Congress of the Spanish Colegio Oficial de Psicólogos». *European Network of Organizational Psychology Newsletter*, 1984, 8.

PÉREZ, V.: «I Congreso Nacional de Psicología del Trabajo». *Papeles del Colegio*, 1983, 9, 31-34.

PINILLOS, J. L. et al.: *Relaciones humanas en la industria*. Madrid, 1959.

PINILLOS, J. L.: «Organización y conducta». *Productividad*, 1959, 11, 3-12.

PINILLOS, J. L.: «Work motivation in technical Echelons of Spanish Industry. New York». *Proceedings of the XIII International Management Congress*, 1963.

PINILLOS, J. L.: «La psychologie social en Espagne. Social Sciences Information». *International Social Sciences Council*. Vol. IV. March. Paris, 1965.

PINILLOS, J. L.: «El examen de ingenios cuatro siglos después». *Revista Española de Psicología General y Aplicada*, 1976, 31, 138.

PINILLOS, J. L.: *Repercusiones humanas de los cambios tecnológicos*. Conferencia pronunciada en Cartagena. Mayo, 1977 (Mimeo).

PRIETO, J. M.: «Las técnicas multivariadas de análisis y predicción en Psicología del Trabajo». *Estudios de Psicología*, 1982, 11, 99-124.

QUINTANILLA, I.: *El hombre en el trabajo: Insatisfacción y conflicto*. Promolibro. Valencia, 1984.

R. P. G.A.: «Nuevo Departamento de Psicología Experimental». *Revista de Psicología General y Aplicada*, 1948, 3, 7, 607-608.

R. P. G. A.: «Psicología científica, Psicología práctica». *Revista de Psicología General y Aplicada*, 1949, 10, 209-213.

R. P. G. A.: «Noticias e Información». *Revista de Psicología General y Aplicada*, 1949, 4, 9, 195, y 10, 409.

R. P. G. A.: «Estatutos de la Sociedad Española de Psicología». *Revista de Psicología General y Aplicada*, 1952, 7, 22, 3-4, 492.

SAENZ DE MIERA, A.: Prólogo a la obra de Mateu M., *La Nueva Organización del Trabajo*. Ed. Hispano Europea, S. A. Barcelona, 1984.

SCHEIN, E.: *Psicología de la organización*. Prentice Hall International. Madrid, 1972.



SIEGEL, L. y LAINE, I. M.: *Psicología de las organizaciones industriales*. CECSA. México, 1980.

SIGUAN, M.: *Prólogo de la obra de MAIER, N. Psicología Industrial*. Madrid. Rialp, 1960.

SIGUAN, M.: *Problemas humanos del trabajo industrial*. Madrid. Rialp, 1963.

SIGUAN, M.: *La psicología a Catalunya*. Ediciones 62. Barcelona, 1981.

SIGUAN, M.: «De mi vida como psicólogo». *Revista de Historia de la Psicología*, 1984, 5, 3, 5-36.

SIVADON, P. y AMIEL, R.: *Psicopatología del trabajo*. Reus, S. A., Madrid, 1972.

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PSICOLOGÍA: «Conclusiones del Seminario sobre el Tercer Ciclo Universitario y la formación de los psicólogos». *Papeles del Colegio*, 1984, 16-17, 63-64.

TORTOSA, F.; GARRIDO, V.; PASTOR, R; GARCIA, B.; MOLTÓ, J., y FERNÁNDEZ TRESPALACIOS, J. L.: *La Revista de Psicología General y Aplicada*. Trabajo presentado al XXIII Congreso Internacional de Psicología. Acapulco. Septiembre, 1984.

YELA, M.: «Eficacia, aptitud y voluntad de trabajo». *Revista del Instituto de Racionalización del Trabajo*, 1953, 33, 417-420.

YELA, M.: «Psicología del trabajo». En KATZ, D.: *Manual de Psicología*. Madrid. Morata, 1954, 475-531.

YELA, M.: «Historia de la Escuela de Psicología de la Universidad de Madrid». *Revista de Psicología General y Aplicada*, 1954, 9, 32, 642-646.

YELA, M.: «Selección profesional de especialistas mecánicos». *Actas de la Sociedad Española de Psicología*, 1956, 19-21.

YELA, M.: *Personalidad y eficacia. La dinámica de las actitudes en la empresa*. Cros., Barcelona, 1974.

YELA, M.: «La psicología española: ayer, hoy y mañana». *Revista de Psicología General y Aplicada*, 1976, 31, 141-142, 585-590.

YELA, M.: «Psicología del trabajo». 2.ª edición rev. En KATZ, D. (Ed.): *Manual de Psicología*, 1977, 615-677.

YELA, M.: *Psicología y empresa, aquí y ahora*. Hidroeléctrica Española. Madrid, 1978.

YELA, M.: «Esbozo de Autobiografía». *Revista de Historia de la Psicología*, 1982, 3, 4, 281-332.

ZANÓN, J. L. y CARPINTERO, H.: «El P. Manuel Barbado y su *Introducción a la Psicología Experimental*». *Revista de Historia de la Psicología*, 1981, 2, 3, 189-223.