



## Noticias

---

### Despedida

### Farewell

**ADOLFO HERNÁNDEZ GORDILLO<sup>1</sup>**

---

Cuando estamos a punto de celebrar el 25º aniversario de la fundación de la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (RPTO) (1985-2010), el actual equipo de dirección -integrado por Adolfo Hernández, como Director, Manuel Fernández-Ríos, como Subdirector, y Amparo Osca, como Coordinadora- se despide de la comunidad de autores, revisores y lectores que constituyen la red social de la RPTO.

La razón principal se encuentra en la historia de los Directores que la RPTO ha tenido hasta la fecha:

1. Período 1985-1987. Director: José M<sup>a</sup> Prieto. Bajo su dirección se publicaron 8 números correspondientes a 3 volúmenes.
2. Período 1988-1992. Director: Víctor M. Pérez Velasco. Bajo su dirección se publicaron 13 números: desde el número 9 del volumen 4 al número 21 del volumen 8.
3. Período 1992-1995. Director: Fernando Prieto. Bajo su dirección se publicaron 9 números: desde el número 22 del volumen 9 al número 30 del volumen 11.
4. Período 1995-2007. Director: Adolfo Hernández Gordillo. Bajo su dirección se han publicado 29 números: desde el número 31 del volumen 11 al número 3 del volumen 23 (el presente número).

Es decir de 23 años de existencia de la RPTO llevo ejerciendo la dirección más de la mitad de ellos (12 años), mientras que los otros tres Directores estuvieron al frente de la revista entre 3 y 4 años, que sería lo normal o estándar.

Evidentemente, tan prolongado período de tiempo colocado en la magnífica atalaya que es la dirección de la única revista existente en España especializada en PTO, para conocer

---

<sup>1</sup> Director de la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (1995-2007). *adolfo.hernandez@gmail.com*

Despedida

de primera mano las tendencias de la investigación y su nivel de calidad, me permiten realizar algunos comentarios en este escrito de despedida. En primer lugar voy a referirme a los principales logros y fallos que han caracterizado a la RPTO en este período, de manera sumaria. En segundo lugar, comentaré el papel relativo de la RPTO como cauce para la difusión de la investigación, y la interrelación entre la producción y la aplicación del conocimiento, entre los investigadores y los profesionales aplicados del ámbito de la PTO.

### Principales logros y fallos de la RPTO

- **Continuidad y permanencia.** Que la RPTO vaya camino de cumplir los 25 años de existencia ininterrumpidos creo que es el logro principal. Pero durante estos 12 años no se ha tratado sólo de sobrevivir a duras penas. Se han conseguido las siguientes metas:

- Cumplimiento criterios de calidad de Latindex. España se incorporó en 1999 al Sistema Regional de Información para América Latina, el Caribe, España y Portugal, “Latindex”. Este Sistema definió 33 criterios de calidad editorial, y en el caso español correspondió al CINDOC valorar unas 1.300 revistas españolas de Humanidades y Ciencias Sociales, para ver cuáles cumplían los criterios citados.

En la primera valoración realizada en el 2001, la RPTO cumplía 27 de los 33 criterios. En la última revisión, realizada el 8 de mayo de 2008, la RPTO cumplía los 33 criterios. (Latindex, 2008).

- Indización en PsycINFO. La RPTO comenzó a estar indizada en la base de datos de la APA en 1998.
- Índice de Impacto IN-RECS. Como es sabido, ante el escaso número de revistas españolas de psicología recogidas en el “ISI Web of Knowledge”, el Departamento de Biblioteconomía y Documentación de la Universidad de Granada desarrolló un proyecto científico para determinar el Índice de Impacto de las Revistas Españolas de Ciencias Sociales.

Para el conjunto del período 1994-2006, la RPTO está en el número 11 del ranking de las Revistas Españolas de Psicología (IN-RECS, 2008), ex-aequo con la Revista de Psicología Social, sobre un total de 124 revistas, con el siguiente detalle:

Rev.	Art. Tot.	Citas Nac.	Citas Internac.	Total Citas	Citas por art.	> 10 citas	% Ítems citados
RPTO	216	278	25	303	1,4	3	57,4

Pero además de todo el período, conviene destacar algunos años en los que la RPTO está por encima del ranking promedio (11) (IN-RECS, 2008):

Año	Posición	Índice Impacto	Total Trabajos	Total Citas	Citas Nacionales	Citas Internacionales
1999	1	0,647	34	22	22	0
2000	4	0,333	33	11	11	0
2002	3	0,437	32	14	12	2
2006	8	0,461	26	12	12	0

- Estudio “Índices de impacto de las revistas españolas de ciencias sociales a partir del análisis de las revistas mejor valorada por los pares”. Este estudio (Alcaín, 2003), identificó, en primer lugar, las revistas españolas más relevantes según la opinión de profesores correspondientes al área, y en segundo obtuvo el índice de impacto de las revistas de la disciplina a partir de las revistas mejor valoradas por los profesores del área correspondiente, tomando éstas como revistas citantes. La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones forma parte del Área de Psicología Social, por lo tanto los datos que se recogen a continuación están recopilados de encuestas cumplimentadas por profesores pertenecientes a dicha Área de conocimiento.

\* Revistas consideradas muy importantes (“A”), o importantes (“B”) por los profesores del Área de Conocimiento de Psicología Social:

Revistas	Iv A	Iv A+B	Valoran %
Revista de Psicología Social	70,87	84,15	94,12
Rev. de Psicología Social Aplicada	44,64	71,63	88,24
Psicothema	39,43	66,01	90,59
<b>Rev. de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones</b>	28,35	46,95	75,29

\* Revistas nacionales y extranjeras en que publicaron sus 3 últimos trabajos los 85 profesores del Área de Psicología Social que contestaron la encuesta:

Revistas	Profesores que publican	%
Psicothema	27	31,7
Revista de Psicología Social	20	23,5
Estudios de Psicología	10	11,8
Revista de Psicología Social Aplicada	8	9,4
Intervención Psicosocial	7	8,2
Revista de Psicología General y Aplicada	6	7,1
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	5	5,9
Total de profesores que publicaron en Revistas Españolas	73	85,9
Total de profesores que publicaron en Revistas Extranjeras	49	57,6

Despedida

\* Revistas entre las 3 que, a juicio de los encuestados, consideran más relevantes para la disciplina:

Revistas	Nº de Profesores	%
Journal of Personality and Social Psychology	25	29,4
Revista de Psicología Social	23	27,1
European Journal of Social Psychology	15	17,6
Psicothema	12	14,1
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	12	14,1
Journal of Applied Psychology	12	14,1
Total profesores que consideran mejores españolas	46	54,1
Total profesores que consideran mejores extranjeras	65	76,5

Obviamente, dado que los que contestan la encuesta son profesores de Psicología Social, entre los que solo unos pocos de ellos se dedican principal o exclusivamente a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, es natural que en los primeros puestos aparezcan revistas generalistas de Psicología Social, tanto nacionales como extranjeras. Lo que es un resultado completamente inesperado es que la RPTO aparezca igualada en el ranking al Journal of Applied Psychology, que desde mi punto de vista es la revista más importante en la especialidad.

\* Estudio de las citas dadas por los artículos de las revistas seleccionadas de Psicología Social.

En el informe se seleccionaron 4 de las revistas más valoradas: Psicothema, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Revista de Psicología Social y Revista de Psicología Social Aplicada.

En el bienio 2000-01, en la RPTO se publicaron 35 documentos con 1.448 citas, siendo la cita media por documento de 41,37, y la cita media a revistas españolas por documento de 4,37. Del total de citas el 48,5 % (703 citas) fué a otros documentos, y el 51,5 % a revistas (745 citas). De las citas a revistas el 79,5 % se hizo a revistas extranjeras (592), y el 20,5 % a revistas nacionales. De las citas a revistas nacionales, 40 (el 26,14) fueron autocitas, contra un promedio de autocitas en las 4 revistas del 31,21 %.

Respecto a las revistas citadas, una vez excluida Psicothema, por su carácter generalista y porque supone el 75 % del total de citas, la revista más citada es la RPTO con 43 citas, lo que supone el 15,47 %.

- **Gestión editorial.** Por gestión editorial entiendo el proceso completo por el que pasa cada nuevo artículo que se somete a consideración, desde el acuse de recibo hasta su

rechazo o publicación. A lo largo de estos 12 años ha habido altibajos, momentos en que la gestión estaba al día, y casi salíamos “on time”, a momentos de serios retrasos debidos a una variedad de causas, entre las cuales:

- Dedicación del equipo de dirección, y del Director en particular. Yo no sé cuál es la dedicación típica de un director, o “editor” en terminología inglesa. Mi sensación es que he dedicado mucho tiempo, que el conjunto del equipo ha dedicado horas y esfuerzo, pero a veces he sentido que no llegaba o llegábamos, que por las circunstancias de cada uno de los miembros del equipo de dirección (preparación de cátedras, exámenes, puntas en la finalización de investigaciones, cuatrimestres de mayor dedicación lectiva, viajes, etc.), pasaba el tiempo sin que se pudieran adoptar de manera colegiada las decisiones pertinentes.
- Soporte informático para la gestión de las revistas. El Colegio de Psicólogos de Madrid (en adelante COP-M), ha invertido e invierte recursos humanos y materiales en la edición de las 5 revistas especializadas. Uno de los productos diseñado para soportar la gestión es una base de datos bastante completo que permite saber en cada momento el estado de un determinado artículo. El problema es que la base de datos sólo puede consultarse acudiendo físicamente al local, es decir, no es accesible vía plataforma web, por lo que en la práctica no es una herramienta práctica.
- Recursos humanos dedicados por el COP-M. El equipo gestor de las revistas cuenta, además de la persona que lleva la gestión de las suscripciones, con 2 personas que no puedo menos de mencionar con sus nombres, para que todo el mundo pueda compartir conmigo el reconocimiento a su labor. Estas personas son Javier Martínez, Director del Departamento de Comunicación, y Rosa Pillado, que es la responsable de la secretaría de redacción del conjunto de las revistas y publicaciones del COP-M. Difícilmente es posible encontrar a una persona con tal grado de compromiso con la tarea, con una profesionalidad de tan alto nivel. Yo he sido testigo de su malestar y sufrimiento cuando por la sobrecarga de trabajo, que ha ocurrido lamentablemente en más ocasiones de lo que sería deseable, no podía llevar al día la gestión, en este caso, de la RPTO.
- Colaboración de la comunidad científico-profesional en las tareas de revisión de artículos. En toda revista “peer reviewed”, la gestión de una base de datos de revisores competentes y disponibles es una de las principales metas, pero a veces también puede suponer un gran cuello de botella. Por una parte, no es fácil encontrar revisores, dispuestos y competentes en el arte de la revisión, entre los profesionales. Éstos no suelen, en general, estar al día respecto a los autores más relevantes en un tópico dado, y si el artículo cuenta con tratamientos de datos relativamente sofisticados, el profesional no suele tener los conocimientos suficientes de metodología estadística para evaluar si se han aplicado correctamente los artefactos estadísticos adecuados. Por otra parte, para el profesional el tiempo dedicado a revisar sería un tiempo no facturable, y que no le dá visibilidad en el mercado, es decir, no le permite ni ganar dinero ni ganar clientes.

Despedida

Respecto a los profesores o miembros de la Academia, la colaboración es muy dispar en cantidad y calidad. Obviamente este no es problema particular de la RPTO, ni de las revistas españolas. Yo me he encontrado en diversas revistas internacionales comentarios al respecto. Y en lo relativo al contenido de las revisiones, me impactó una columna escrita por Sternberg en su etapa de Presidente de la APA (Sternberg, 2003) en el APA Monitor. El título ya era provocador: "To be civil", y comentaba, entre otras cosas, que en una ocasión un revisor le decía en sus observaciones que debería contemplar el dedicarse a otra actividad dado su limitado nivel de aptitudes mentales, y eso se lo decían precisamente a quien es uno de los líderes mundiales en el estudio de la inteligencia. En dicha columna Sternberg criticaba las revisiones hostiles y defendía las constructivas. Una de sus iniciativas presidenciales consistió en elaborar unas Recomendaciones para revisores y directores, cuya lectura recomiendo vivamente (Sternberg, 2006).

En estos años si he observado una mejora significativa en la calidad de las revisiones de aquellos revisores que tienen una proyección internacional, es decir que han publicado o intentado publicar en revistas internacionales de prestigio, o que actúan de revisores para ellas. Personalmente una de mis satisfacciones ha sido poder remitir revisiones de calidad a los autores, al margen de que incluso me dirija a ellos comunicándoles que la decisión del Comité de Dirección es que el artículo no es publicable. A la inversa, en numerosas ocasiones he sentido una profunda decepción cuando revisores, supuestamente profesores reconocidos, han hecho revisiones infames, "faenas de aliño" en términos taurinos, a veces incluso consistente en una frase lapidaria: "Publicable" o "no publicable", sin más comentarios.

De la misma manera que se publican en el último número de cada volumen el listado de revisores, a veces he sentido ganas de publicar el listado de aquellas personas que han sido solicitadas para hacer una revisión, y que no se han dado por aludidas, o que han tardado meses y sólo han contestado tarde y mal tras numerosos escritos y correos recordatorios, así como los que han elaborado la revisión en plan faena de aliño. Lamentablemente, la suma de todos ellos es superior a la de aquellos solicitados como revisores y que contestan en plazo, incluso para indicar que no son competentes en el contenido que se les somete, o para justificar que no podrán tener la revisión en el plazo solicitado sino en tal tiempo y preguntan si a pesar de ello sigue interesando su revisión.

A medida que algunos artículos han ido incorporando artefactos estadísticos algo más sofisticados de lo habitual, he verificado que los profesores del Área PTO en muchos casos no hacían observaciones sobre la idoneidad de los estadísticos utilizados, o sobre la interpretación de los resultados alcanzados. Cuando hemos tenido la oportunidad de contar con revisores pertenecientes al Área de Metodología, hemos encontrado por el contrario que hacían observaciones de calado, allí donde los profesores PTO no veían problema o no entraban. Entiendo por ello, que en el futuro habrá que contar en mayor medida con revisores especialistas en metodología estadística.

- Producción y difusión del conocimiento de la comunidad científico-profesional. ¿Cuanto publican los profesionales y profesores del ámbito de la PTO? No hay una respuesta que sea resultado de investigaciones, en particular por lo que respecta a los profesionales. Respecto a los profesores hay algunas investigaciones parciales que comentaremos más adelante. Quisiera iniciar mis comentarios reproduciendo el artículo 33 del Código Deontológico del Psicólogo:

*“Todo/a Psicólogo/a, en el ejercicio de su profesión, procurará contribuir al progreso de la ciencia y de la profesión psicológica, investigando en su disciplina, ateniéndose a las reglas y exigencias del trabajo científico y comunicando su saber a estudiantes y otros profesionales según los usos científicos y/o través de la docencia”.*

Según lo anterior, contribuir al progreso de la profesión y comunicar la experiencia formalizada (saber) a otros profesionales según los usos científicos (revistas especializadas de carácter científico-profesional) es un deber de todo psicólogo, no sólo de los profesores o investigadores. Sin embargo no parece que este deber se cumpla, ni por los profesores, ni por los profesionales.

- \* Profesionales que publican. Según datos de Santolaya, Berdullas y Fernández (2002) un 8 % de los colegiados se autodefinen como psicólogos del trabajo y de las organizaciones. Dado que a finales de 2007 habría unos 48.000 psicólogos colegiados, ese 8% daría la cifra de 3.840. Si el 10% publicara ello supondría 384 artículos/año.

Veamos sin embargo los artículos recibidos en la redacción de la RPTO en el período 1998-2007:

Año	Nº Artículos
1998	15
1999	23
2000	27
2001	21
2002	28
2003	27
2004	26
2005	44
2006	38
2007	32

Pero ni siquiera se alcanzaría el 1% (38), teniendo en cuenta que hay artículos procedentes de fuera de España, y en otros casos de profesionales de otras carreras. Por otra parte, podríamos preguntarnos cuales serían los incentivos de un profesional para publicar en la RPTO. Según Santolaya et. al. (2002) el 73% trabajan en el sector privado, por lo que su principal objetivo debería ser facturar y conseguir clientes.

Despedida

Para esa finalidad hay revistas no científicas que permitirían cumplir mejor esa finalidad: “Capital Humano”, y “Dirigir Personas”, esta última es una publicación de la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE).

Además, la RPTO tenía una sección de “Experiencias”, particularmente pensada para que los profesionales pudieran comunicar sus resultados, pero ésta prácticamente ha desaparecido, bien porque no llegan propuestas, bien porque las que llegan no cubren estándares mínimos de calidad.

Desde mi punto de vista, dos son las causas principales por las que los profesionales no publican en revistas científicas nacionales, y la única específica que hay en España es la RPTO, la falta de incentivo o motivación ya comentada, por un lado, y la falta de competencia, es decir, la carencia de las destrezas necesarias para redactar artículos que cubran las exigencias o estándares de las publicaciones científicas, por otro.

\* Profesores que publican. Cabría esperar que la producción de artículos por parte de los profesores del Área fuera alta, ya que ellos si tienen incentivos, y se les supone la competencia para la elaboración de artículos que cubran los estándares. El dicho antiguo era “publica o perece”, que se ha convertido recientemente en “publica en una revista con índice de impacto o perece”. Efectivamente la RPTO carece de Índice de Impacto con reconocimiento internacional, al no estar incorporada al sistema ISI de la “Web of Science”. Y de acuerdo con las normas para el reconocimiento de la actividad investigadora que conduce al incremento retributivo mediante el sistema de sexenios, publicar en revistas sin índice de impacto no cuenta de cara a ese reconocimiento. Teniendo en cuenta que hasta hace muy poco la única revista española de psicología que si estaba incluida en dicha Web era PSICOTHEMA, se comprende el interés por publicar en dicha revista, frente a la escasa utilidad práctica de publicar en la RPTO. Obviamente, también está la posibilidad de publicar en revistas extranjeras que tienen los índices de impacto más elevados, como por ejemplo el Journal of Applied Psychology.

Pero ese es el discurso oficial, porque la realidad es dura y los catedráticos y otros profesores que no publican en la RPTO, lamentablemente tampoco publican en otras revistas con índices de impacto, es decir, no publican o publican poco, y a la inversa, como voy a presentar a continuación, los catedráticos con mayor visibilidad en las revistas extranjeras con índice de impacto, también colaboran y publican en la RPTO. Por tanto estaríamos más ante un problema de mucha o poca productividad, que ante un problema de discriminación de la RPTO por su falta de índice de impacto. Para no alargar excesivamente esta nota sólo voy a citar dos artículos:

□ “La productividad científica y el índice *h* de Hirsch de la psicología social española...”. Lamentablemente no hay estudios limitados a los profesores de psicología del trabajo y de las organizaciones, ya que éstos forman parte del Área de conocimiento de Psicología Social, salvo un pequeño grupo de profesores de la

Universidad Complutense que pertenecen al Área de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico. Según el trabajo de Salgado y Páez (2007), que estudia exclusivamente a los catedráticos de Psicología Social (58 a 21/10/2006), de los 10 catedráticos con índice más alto, sólo 2 pertenecerían específicamente a la PTO (a mi criterio), a saber, Jesús Salgado, con un índice  $h$  de 10 (el mayor del Área), y José M<sup>a</sup> Peiró, con un índice  $h$  de 8, el cuarto en el ranking. Según estos autores, dado que Hirsch propone que un índice  $h$  de 20 podría ser un indicador de buen rendimiento después de veinte años de carrera en el caso de las ciencias físicas, que la media sea de 3,85 para el conjunto de catedráticos o de 7 para los mejores, con una media de antigüedad del doctorado de 23 años, sólo puede considerarse como baja (op. cit. p. 187).

- “Producción de los profesores funcionarios de Psicología en España.....”. En el caso presentado en este artículo (Musi-Lechuga, Olivas-Ávila, Portillo-Reyes, y Villalobos-Galvis, 2005) la muestra es la de todos los profesores funcionarios, y no sólo los catedráticos como en el caso anterior. Casualmente, entre los 10 profesores del Área de Psicología Social con mayor producción en artículos de revistas registradas en la base de datos Web of Science, los dos primeros son José M<sup>a</sup> Peiró, con 32 artículos en 18 revistas, y Jesús Salgado, con 24 artículos en 11 revistas. Los otros 8 no pertenecerían a la PTO de manera específica según mi criterio. Pero si se mide la productividad por Universidad, que los autores establecen dividiendo el número de artículos por el número de profesores, las peores en el ranking con una media por debajo de 1,5 son: Complutense (1,45), Murcia (1,33), Barcelona (1,25), Girona (1,25), Autónoma de Barcelona (1,09), Jaén (0,50) y Rovira Virgili (0,0). Prácticamente coinciden con las Universidades cuyos profesores menos publican en la RPTO.

Creo haber demostrado mi aseveración que lo que existe es un bajo nivel de productividad por parte de una proporción significativa del profesorado, y que los que más publican en revistas con índice de impacto y son mas productivos en general, también han publicado en la RPTO. Más aún, ambos (Peiró y Salgado), además de publicar artículos sueltos, han coordinado dos números monográficos de la RPTO:

- ▶ José M<sup>o</sup> Peiró coordinó el número monográfico sobre “Factores psicosociales de la prevención de riesgos laborales: perspectivas internacionales”. RPTO, volumen 15 n<sup>o</sup> 2, 1999
- ▶ Jesús Salgado coordinó el número monográfico sobre “Avances Europeos en la Investigación del Desempeño Ocupacional y la Selección de Personal”. RPTO, volumen 23 n<sup>o</sup> 1, 2007.

- **Difusión y lectura.** La revista no se vende en librerías, sólo por suscripción. En soporte electrónico no forma parte de ningún paquete comercializado por las grandes bases de datos (EBSCO, ScienceDirect, por ejemplo), pero si es posible acceder a sus fondos

Despedida

a través de un producto del propio Colegio de Psicólogos de Madrid, PSICODOC. Desconozco que número de personas descargan artículos de la RPTO a través de PSICODOC.

Por otra parte, el COP-M ofrece a sus colegiados la suscripción gratuita a una de sus 5 revistas de carácter especializado. Dado que el COP-M tiene en torno a 10.000 colegiados, y sobre la base de la hipótesis de que un 8% trabajan como PTO, según se comentó más arriba, podría o debería haber unos 800 colegiados que se beneficiaran de conseguir la suscripción anual gratis a la RPTO. Sin embargo, nunca se ha alcanzado dicha cifra, y los datos han ido a la baja, pasando de 467 en el 2000 a 91 en el 2007.

Desde mi punto de vista, tres serían las razones para que no haya más colegiados del COP-M que se suscriban gratuitamente a la RPTO, ni siquiera aquellos que supuestamente se dedican al ámbito de intervención:

- Desidia. Según datos de la Memoria 2007 del COP-M, de los 10.000 colegiados se acogieron a la oferta de suscripción gratuita a una de las 5 revistas especializadas (Clínica y Salud, Psicología Educativa, Intervención Psicosocial, Anuario de Psicología Jurídica y Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones) un total de 1.236 colegiados, es decir, el 12 % sólo. El ahorro no es muy grande ya que la suscripción (para 2007) le hubiera costado 28€, pero el caso es que el 88% de los colegiados de Madrid no se benefician de esa oportunidad.
- Falta de interés. Puede que, en el caso de la RPTO, a los profesionales no les interese la temática que se aborda en mayor medida en los artículos, por ejemplo el burnout o el mobbing. Actualmente está de moda el coaching y sin embargo no hemos publicado ningún artículo al respecto.
- Dificultad de comprensión. Puede que al profesional medio le cueste leer el tipo de artículo propio de una revista científica, que no tenga formación suficiente para comprender aquellos artículos que utilizan un mayor número de artefactos estadísticos. Puede que prefiera o esté más acostumbrado a leer artículos de divulgación, como los que se publican en Capital Humano, en forma de entrevista o presentación de experiencias, sin seguir la estructura tipo de un artículo científico, sin tantas citas de autores que probablemente le serán desconocidos.

En ese sentido nos falta investigación sobre los hábitos lectores de los profesionales: qué revistas leen, qué libros. E incluso más allá, si son capaces de leer entendiendo un artículo tipo de la RPTO, e incluso algún artículo en inglés del Journal of Applied Psychology, o del European Journal of Work and Organizational Psychology.

• **Agradecimientos.**

- En primer lugar, a la Junta de Gobierno del COP-M, y en particular al Decano, Fernando Chacón, por haberme confiado la Dirección de la RPTO durante un período

tan prolongado de años. La profesión en algún momento deberá reconocer el enorme esfuerzo que viene haciendo el COP-M para editar las 5 revistas especializadas.

- En segundo lugar, yo no habría podido dirigir la revista sin contar con dos colaboradores de tal alto nivel personal y profesional como Manuel Fernández Ríos y Amparo Osca. Probablemente los aciertos, caso de haberlos, se habrán debido a su buen hacer y criterio, y los fallos, se habrán debido en mayor medida a mi falta de conocimientos y prudencia. Ningún Master ni cursos de doctorado me hubieran podido enseñar lo que he aprendido de ellos y con ellos.
- En tercer lugar, ya he mencionado al personal del COP-M que se han encargado de que la revista saliera número tras número. Me llevo un recuerdo imborrable de Rosa Pillado: probablemente no habría podido aguantar estos largos 12 años si ella no hubiera estado ahí.
- En cuarto y último quiero disculparme con los autores a los que no hemos podido responder con la diligencia y atención debida, y a aquellos que se han podido sentir maltratados o que han considerado que el criterio seguido para rechazar la publicación de sus artículos no ha sido justa o no ha estado suficientemente motivada.

Estoy seguro que a la RPTO le espera un futuro magnífico y que el nuevo equipo de dirección conseguirá superar algunos de los defectos que he señalado más arriba.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcaín, M.D. (2003). *Índices de impacto de las revistas españolas de ciencias sociales (Biblioteconomía y Documentación, Psicología, Psiquiatría y Urbanística y Ordenación del Territorio) a partir del análisis de las revistas mejor valoradas por los pares.* (Ref. EA2003-0020). Recuperado el 11 de mayo de 2008 de <http://www.cindoc.csic.es/info/info-rev2.html>.

IN-RECS (2008). *Impacto acumulativo de las Revistas Españolas de Psicología en el período 1994-2006.* Recuperado el 7 de mayo de 2008, de <http://ec3.ugr.es/in-recs/acumulados/Psicologia-5.htm>

Latindex: *Ficha de valoración de la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.* Recuperado el 8 de mayo de 2008, de [http://www.latindex.unam.mx/latindex/admon2/catalogo/reporte\\_param2.html?folio=6194](http://www.latindex.unam.mx/latindex/admon2/catalogo/reporte_param2.html?folio=6194)

Musi-Lechuga, B., Olivás-Ávila, J.A., Portillo-Reyes, V. y Villalobos-Galvis, F. (2005). Producción de los profesores funcionarios de Psicología en España en artículos de revistas con factor de impacto de la Web of Science. *Psicothema*, 17, 539-548.

Salgado, J.F. y Páez, D. (2007). La productividad científica y el índice *h* de Hirsch de la

Despedida

psicología social española: convergencia entre indicadores de productividad y comparación con otras áreas. *Psicothema*, 19, 179-189.

Santolaya, F., Berdullas, M. y Fernández, J.R. (2002). La década 1989-1998 en la psicología española: análisis del desarrollo de la psicología profesional en España. *Papeles del Psicólogo*, 82, 65-82

Sternberg, R. J. (2003). President's column: To be civil. *Monitor on Psychology*, 34, 7, 5.

Sternberg, R.J. (ed.) (2006). *Reviewing scientific works in Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.