

Artículo

Barreras a la contribución de la psicología del trabajo y de las organizaciones al estudio de las relaciones laborales. Estudio exploratorio en una organización sindical

Chronicle of what would have been and it was not: difficulties for the contribution of work and organizational psychology to the study of labour relations: the case of trade unions

DAVID MARTÍNEZ-ÍÑIGO

FERNANDO RODRÍGUEZ-MAZO

CARLOS M^a ALCOVER DE LA HERA

Área de Psicología Social. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Rey Juan Carlos¹

RESUMEN

Desde los comienzos de la Psicología del Trabajo hasta nuestros días distintos autores han reclamado una mayor contribución de esta disciplina al estudio de las relaciones laborales, al tiempo que señalaban algunas de las causas de la separación entre dos áreas al menos intencionalmente afines como la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y las Relaciones Laborales. La investigación realizada se centra en el análisis de una de las causas propuestas para explicar las escasas aportaciones de nuestra disciplina en el contexto de las organizaciones sindicales. En concreto, con el fin de contrastar las hipótesis sobre la percepción desde las organizaciones sindicales de un sesgo en la Psicología del Trabajo hacia la dirección y la existencia de resistencias y actitudes negativas hacia sus potenciales contribuciones, se analizó la representación social de la Psicología y de sus aplicaciones al trabajo en una muestra compuesta por miembros de las distintas Federaciones de la Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones Obreras. Empleando la asociación libre y el análisis de correspondencias se exploraron los contenidos y estructuras de la representación social de la Psicología y de sus aplicaciones al trabajo y de la actividad sindical. Los datos obtenidos al respecto, así como la ubicación en el campo semántico de los términos propuestos (Psicología, Psicología del Trabajo, Gestión de Recursos Humanos, Relaciones Laborales, Acción Sindical y Diálogo Social) apoyan la existencia de una valoración negativa de las aplicaciones de la Psicología al trabajo y la percepción de un sesgo hacia los intereses de la dirección.

¹ Correo electrónico: dmartinez@poseidon.fcjs.urjc.es. Dirección Postal: Universidad Rey Juan Carlos. Campus de Vicálvaro. Paseo de los Artilleros S/N. 28032 Madrid.

ABSTRACT

From the beginnings of Work Psychology till the present time, several scholars have claimed a higher contribution of this discipline to the study of labour relations, pointing to some reasons for the segregation of two reportedly close areas: Labour Relations and Work and Organizational Psychology. Our research focuses on one of the causes suggested to explain the shortage of our discipline's contributions in the context of Trade Unions. In particular, trying to test the hypothesis about the management bias perceived in Work Psychology by Trade Unions and the presence of resistances and negative attitudes towards its potential contributions, the social representation of psychology and its work applications were analysed in a sample of members of different Federations of Comisiones Obreras Union in Madrid Region. Using free association techniques and correspondence factor analysis, contents and structures of social representation of Psychology and its applications to work and union practice were explored. Results and the location of proposed stimuli —Psychology, Work Psychology, Human Resource Management, Labour Relations and social Dialogue— in the semantic field, support the existence of a negative evaluation of Psychology's applications to work and the perception of management bias.

PALABRAS CLAVE

Psicología del Trabajo y Relaciones Laborales, Representaciones Sociales, Psicología y Sindicatos.

KEY WORDS

Work Psychology and Labour Relations, Social Representations, Psychology and Unions.

INTRODUCCIÓN

Prácticamente desde su nacimiento como disciplina autónoma, la relación de la Psicología Industrial o del Trabajo con el estudio de las Relaciones Laborales puede caracterizarse como escasa y poco fructífera. A pesar de los repetidos, bien que minoritarios, intentos de una fertilización mutua entre ambos campos de estudio, el resultado ha sido una secuencia de fracasos y la hegemonía de otras disciplinas como el Derecho, la Economía, la Sociología, la Historia o la Ciencia Política en el análisis de las relaciones laborales

(Strauss, 1979). Distintos autores describen con precisión una situación cuando menos sorprendente a la luz de las definiciones del objeto de estudio de cada una de las disciplinas. Señala Walker (1979) cómo " *La psicología social ha ignorado en gran medida las relaciones industriales centrándose en los estilos de liderazgo, la estructura y funcionamiento de los pequeños grupos y distintas dimensiones de la organización de las tareas y del trabajo*" (pp. 6). Insiste Fullagar (1984) en el diagnóstico y afirma que " *desde sus inicios como un área de investigación psicológica separada, la relación de la psicología*

industrial con el mundo laboral y los trabajadores se ha caracterizado siempre por la indiferencia y la desatención" (pp. 95).

Existen sin duda algunas excepciones a este "olvido" o "ignorancia selectiva" de los psicólogos del trabajo y de las organizaciones, si bien los profesionales y académicos que se ocupan de este campo son aún relativamente pocos (Katzell y Austin, 1992). De dichas excepciones, cabe destacar entre las monografías la de Kornhauser, Dubin y Ross (1954) y la de Stagner (1956) dedicadas al conflicto industrial, la de Kornhauser (1949) y la de Stagner y Rosen (1965) sobre la *Psicología de las relaciones sindicato-gerenciales*, la de Stephenson y Brotherton (1979) sobre aportaciones sociopsicológicas al estudio de las relaciones industriales y la de Purcell (1953). En el apartado de las revistas científicas y las series de publicaciones periódicas, merecen especial mención los capítulos de Brett (1980) y Kochan (1980) en el *Research in Organizational Behavior*, el número monográfico de la *International Review of Applied Psychology* editado por Stagner (1981) y el editado por Kelly y Hartley (1986) en el *Journal of Occupational Psychology*, así como diversos artículos publicados sobre investigaciones concretas (Kerr, 1954; Keenan y Kerr, 1952; Rosen, 1954). Más recientemente se han publicado las compilaciones de Hartley y Stephenson (1992) y Tetric y Barling (1995) en las que se analizan los retos que plantean a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones las recientes transformaciones en las relaciones laborales. Por último y en nuestro país, cabe destacar, entre otros, los trabajos de Munduate (1992) y Fernández-Ríos (1996).

En cuanto a las consecuencias que se derivan de esta situación pueden resumir-

se, a nuestro juicio, en dos. En primer lugar, se ha empobrecido el análisis de las relaciones laborales en las que a pesar de ser reconocida, aparte de obvia, la existencia de una dimensión psicossocial, ésta es dejada en manos de expertos en otras materias ajenas a la Psicología del Trabajo y a la propia Psicología Social, lo que deriva en explicaciones simplistas y ad hoc (Walker, 1979). En segundo lugar, la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones ha desperdiciado la posibilidad de aumentar su relevancia social al ignorar un fenómeno como las relaciones laborales, central en las distintas sociedades, así como la oportunidad de incrementar su presencia y peso dentro de la Psicología. En este sentido señalaba Kornhauser (1947) cómo "*...la psicología industrial es potencialmente una de las más amplias y significativas áreas de la psicología. sin embargo se ha desarrollado como un técnica para la dirección.... Esto tiene consecuencias negativas para el desarrollo de la psicología industrial como ciencia social*" (pp. 224), e insiste Shostak (1964) "*Estudiantes y los simples curiosos se llevan la falsa impresión de que la psicología industrial es simplemente otra herramienta disponible para el directivo inteligente*". (pp. 147).

Encontrar las razones por las que dos disciplinas aparentemente afines y de cuya cooperación cabe esperar beneficios mutuos han permanecido prácticamente separadas no resulta sencillo. Entre las más frecuentemente citadas están: los intentos iniciales de la Psicología Industrial para ser definida como científica y distante de temas política y socialmente comprometidos (Gordon y Nurick, 1981; Fullagar, 1984; O'Connor, 1999), la mayor disposición de los psicólogos industriales a colaborar con la dirección (Shore, 1975; Stag-

ner, 1981; Fullagar, 1984; Huszco, Wiggins y Currie, 1984; Zickar, 2001), las carencias teóricas y metodológicas para abordar temas centrales en el estudio de las relaciones laborales (p. ej. el conflicto o el poder) (Strauss, 1979; Walker, 1979; Bramel y Friend, 1981; Gordon y Nurick, 1981; O'Connor, 1999), el desconocimiento por parte de las organizaciones sindicales de la utilidad para sus intereses de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, así como la preferencia por otros profesionales (p. ej. psiquiatras, sociólogos, economistas y trabajadores sociales) (Huszco, et al 1984) y la existencia de actitudes contrarias a la Psicología del Trabajo en dichas organizaciones (Dubno, 1957; Brim, 1965; Rhoads y Landy, 1973; Brett, 1980; Gordon y Burt, 1981; Fullagar, 1984; Huszco, et al 1984; Zickar, 2001).

La mayor parte de las explicaciones anteriores se basan en especulaciones, en la experiencia profesional o en evidencias indirectas. Tampoco está clara la vigencia de algunas de ellas. En este sentido, parece que algunas barreras han sido al menos parcialmente superadas como en lo relativo al desarrollo de modelos sobre el conflicto en las organizaciones o la tendencia a aproximar las metodologías. Otras barreras, al contrario, siguen presentes como es el caso de la mayor cantidad de aportaciones de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones desde la dirección, o en cualquier caso no en organizaciones sindicales, y el del desarrollo de conocimientos y tecnologías (p. ej. Gestión de Recursos Humanos) que se asientan en principios distintos, si no opuestos, a los empleados desde el área de las Relaciones Laborales (Guest, 1989; 1994; 1997). En cualquier caso, sería recomendable un análisis riguroso y lo más preciso posible respecto al

origen y mantenimiento de esa distancia entre Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y las Relaciones Laborales. Dicho análisis constituye el primer paso para el diseño de actuaciones que permitan un acercamiento.

En nuestra investigación nos centramos en el caso de las organizaciones sindicales, uno de los principales actores en las relaciones laborales, donde el panorama es similar al descrito anteriormente, especialmente en nuestro país (Peiró y Munduate, 1994; 1999). Un indicador claro de la ausencia de intereses por el estudio de las organizaciones sindicales y de la falta de aplicaciones en ese ámbito lo encontramos en los bajos niveles de publicación, tanto de artículos en revistas especializadas como en los manuales de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, de trabajos empíricos o teóricos sobre dichas organizaciones. Así, si en la revisión realizada por Dubno (1957) en el periodo de 1950 a 1955 aparecen 61 de dichas publicaciones; en la década de los 90 el número de artículos sobre organizaciones sindicales recogidos en el *Psychological Abstract* sólo había aumentado hasta 133 (Martínez-Íñigo, Rodríguez-Mazo y Alcover, 2000). En cuanto a los manuales europeo y norteamericano de referencia y a la mayoría de manuales de la disciplina (Barling, 1988), las afirmaciones de Shostak y Fullagar respectivamente conservan su vigencia: "*la psicología industrial parece irreal en los libros de texto en la medida en que ignora algo tan real y significativo como el papel de los sindicatos y sus relaciones internas*" (Shostak, 1964; pp. 153), "*...es posible que un estudiante de la disciplina revise la literatura sobre psicología industrial y permanezca ignorante de la existencia e impacto de las organizaciones de trabajadores*" (Fullagar, 1984; pp. 96).

En trabajos anteriores se describía la situación como el resultado de la prevalencia dentro de las organizaciones sindicales de un conjunto de actitudes y prejuicios hacia la aplicación de la Psicología al ámbito laboral, fundamentalmente como resultado de la percepción de un "sesgo hacia la dirección" en dichas aplicaciones. La identificación de la Psicología Industrial con el taylorismo, el desarrollo de programas de investigación destinados a impedir o debilitar la presencia de los sindicatos y la asociación de los instrumentos de selección con prácticas discriminatorias son algunos de los elementos que alimentaron dicho "sesgo" (Brett, 1980; Brim, 1965; Dubno, 1957; Fullagar, 1984; Gordon y Burt, 1981; Huszco, et al 1984; Rhoads y Landy, 1973; Zickar, 2001).

Aplicando a nuestro caso la necesidad de un análisis detallado de las causas de la falta de colaboración, el objetivo de la investigación es explorar si la percepción, precisa o imprecisa, que las organizaciones sindicales tienen de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones puede constituir una barrera o dificultad para que dichas organizaciones puedan beneficiarse, tal y como han hecho otros actores en las relaciones laborales, de los conocimientos, métodos y técnicas de la disciplina citada.

Se trata por tanto de explorar la valoración e imagen que las organizaciones sindicales desarrollan sobre la Psicología y sobre sus aplicaciones al estudio, predicción y manejo del comportamiento laboral. Si se valora positiva o negativamente la Psicología, si es percibe por las organizaciones sindicales como útil para la actividad y los objetivos de las organizaciones sindicales o si por el contrario se entiende que su campo de aplicación es ajeno o contrario a sus intereses son algunas de las

cuestiones que pretende abordar nuestro estudio. Para ello analizaremos, en una muestra de miembros de una organización sindical, la representación social de la Psicología y sus aplicaciones al trabajo, la representación de la actividad de las organizaciones sindicales y la relación entre ambas representaciones.

En la investigación se tienen en cuenta dos aspectos, el primero relacionado con la proximidad de ambas representaciones y el segundo relativo al contenido y estructura de la representación social de la Psicología y de sus aplicaciones. En cuanto al primer punto, nuestra hipótesis de partida es la existencia de una escasa conexión entre ambas representaciones, tanto en términos de la información empleada en su construcción como en la valoración. En cuanto al segundo aspecto, las hipótesis se refieren a la actitud, la información y el campo que integran la estructura de una representación (Moscovici, 1986). Confiábamos que la estructura de las dos representaciones contribuyera a dar sentido a su separación. Respecto a la actitud, suponíamos, de acuerdo con los trabajos ya citados, que la Psicología y sus aplicaciones serían valoradas negativamente dentro de las organizaciones sindicales. En lo relativo a la información, esperábamos que se filtrara conforme a dos criterios. Por un lado, la influencia de una fuerte identificación, no exclusiva de las organizaciones sindicales, de la Psicología con el ámbito de la clínica, la psicopatología y lo "científico", y por otro, asumíamos que la posición social y la pertenencia de la muestra a un determinado grupo y organización condicionaría el tipo y precisión de la información disponible e incorporada en la representación social (Ibáñez, 1988). Por este motivo, entendíamos que la representación social que las organizaciones sindicales

tienen de la Psicología estaría fuertemente condicionada por aquellas manifestaciones de la Psicología próximas a su actividad, en concreto aquellas vinculadas a los departamentos de personal o a la Gestión de Recursos Humanos. Otro tipo de información resulta difícil de suponer si tenemos en cuenta la prácticamente nula presencia de psicólogos dentro de las organizaciones sindicales y las comparativamente escasas ocasiones en que trabajan para ellas. Respecto a los elementos organizadores de la representación, creíamos que el campo se estructuraría en torno a la imagen del psicólogo como científico objetivo y riguroso ocupado en el análisis de la mente y las conductas de los individuos, lo que sitúa su actividad lejos de aspectos sociales y políticos, característicos de la actividad sindical.

MÉTODO

Sujetos

Los participantes en la investigación eran personas afiliadas a distintas Federaciones de la Unión Sindical Madrid Región de Comisiones Obreras (Actividades Diversas, Construcción, Comercio y Hostelería, Financieros y Administrativos, Químicas y Afines, Sanidad, Comunicación y Transporte, Metal). Para la recogida de datos se repartieron un total de 1147 cuestionarios de los que 106 fueron devueltos correctamente cumplimentados. En cuanto a las características sociodemográficas la muestra estaba compuesta por un 33% de mujeres y un 67% de hombres. La media de edad fue de 39,47 años ($dt = 8,8$). El 38,5% se definían así mismos como clase media-baja, el 58,7% como clase media-media, repartiéndose el resto de

forma homogénea entre la clase baja, media alta y alta. El 24,5% tenía estudios primarios, el 51,9% había realizado el bachillerato o estudios de formación profesional, el 8,5% era diplomado y 15,1% había finalizado una licenciatura. El 2% definen su ideología como de extrema izquierda, el 73,3% de izquierdas, el 16,8% de centro izquierda, el 5,9% de centro, un 1,5% de centro derecha y un 1,5% de derechas. En cuanto a su relación con la organización, el 25,2% eran afiliados, el 44,7% delegados sindicales y el 30,1% responsables de secretarías o departamentos. La media de años de pertenencia a la organización fue de 10,76 años ($dt = 9,21$).

Instrumentos y Variables

Para recoger la información se empleó la asociación libre, presentando a los sujetos un breve cuestionario en el que aparecían tres términos relacionados con la actividad sindical (Relaciones Laborales, Acción Sindical y Diálogo Social) y tres términos relacionados con la Psicología (Psicología, Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos). Los términos relacionados con la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones cubrían un continuo, definido por los investigadores, que iba desde el marco general de la disciplina (Psicología), hasta aquellas aplicaciones más concretas y más próximas para los integrantes de la muestra (Gestión de Recursos Humanos), pasando por un término que hiciera referencia explícita a la existencia de una rama de la Psicología aplicada o aplicable al estudio del mundo del trabajo (Psicología del Trabajo). Algo similar ocurría con los términos propios de la actividad sindical, si bien la inclusión del término *diálogo*

social se realizó a petición de los representantes de la organización colaboradora, que entendían resultaba más relevante y actual que otros propuestos por el equipo de investigación. En cualquier caso, puede entenderse que, a priori, el término *relaciones laborales* recoge el marco general en que se desenvuelve la actividad sindical, por su parte *acción sindical* alude a una denominación genérica de la actividad sindical y finalmente el *diálogo social* puede entenderse como una de las posibles vías en que se concreta la actividad sindical.

En la primera página del cuestionario se presentaba la investigación indicando qué organizaciones las llevaban a cabo, se recordaba el carácter anónimo de la información y la ausencia de respuestas correctas o incorrectas, se orientaba sobre el tiempo necesario para rellenar el cuestionario y se ofrecían distintos canales de comunicación para contactar con los miembros del equipo investigador. A continuación aparecían los ítems que registraban la información sociodemográfica (sexo, edad, estado civil, clase social, nivel de estudios, nivel de ingresos e ideología) y sobre la relación del individuo con la organización (puesto, años en la organización y estructura a la que pertenece). Por último, cada uno de los términos aparecía en una hoja distinta en la que la persona, tal y como se señalaba por escrito en la instrucciones que acompañaban el cuestionario, podía escribir todas las palabras que le sugiriera el término evitando avanzar en el cuestionario hasta no hubiera finalizado con el término anterior.

Procedimiento

La recogida de información tuvo lugar

durante las asambleas y reuniones habituales en la organización, procurando escoger aquellas en las que el orden de día, a juicio de la persona que las moderaba, no interfiriese decisivamente en el proceso de recogida de datos. Respecto al momento de la reunión en que se aplicaba el cuestionario, se utilizó un criterio semejante dejando de nuevo que el juicio del moderador determinase la elección del mismo. El cuestionario se daba por finalizado cuando el participante no encontraba más asociaciones con los términos propuestos.

Análisis de datos y resultados

Tras la primera codificación de los resultados se obtuvieron un total de 1376 palabras, cada una de las cuales había sido asociadas por algún sujeto con al menos uno de los términos. Con el fin de reducir las asociaciones a una dimensión manejable para la interpretación de los resultados se agruparon aquellas palabras que aparecían en singular y plural o masculino y femenino y aquellas que semánticamente resultaban similares. El resultado obtenido fue un total de 1188 palabras. Finalmente, en los análisis de datos se incluyeron exclusivamente aquellas palabras que habían sido asociadas más de 10 veces con al menos uno de los términos, lo que redujo el número de palabras asociadas a 29. En la Tabla 1 pueden observarse los diccionarios para cada uno de los términos y la frecuencia de cada una de las formas léxicas asociadas.

Una vez elaborada la tabla de contingencia se realizó un análisis de correspondencias confirmándose la no independencia entre los términos presentados y las formas léxicas asociadas ($\chi^2 = 1552,04$; $p < 0,000$).

Barreras a la contribución de la psicología del trabajo y de las organizaciones al estudio de las relaciones laborales.

Tabla 1
Tabla de Contingencias

	AS	DS	RRL	GRH	PT	PS	
Forma Léxica							Marginales
Analizar	0	6	3	1	12	18	40
Asamblea	15	2	2	0	3	0	22
Ayudar	18	6	3	1	14	14	56
Ciencia	4	0	0	0	0	11	15
Comunicación	42	42	32	8	12	10	146
Conducta	1	0	3	0	7	15	26
Conflicto	6	9	12	2	1	2	32
Conocimiento	5	3	4	3	10	13	38
Contratación	0	0	5	16	1	1	23
Enfermedad	0	1	2	0	2	32	37
Enseñar	5	21	2	1	3	7	39
Estudio	3	0	0	5	10	23	41
Formación	8	3	2	13	3	2	31
Gestión	2	0	4	17	6	0	29
Manipulación	0	1	1	7	12	8	29
Mejora	2	12	0	1	4	2	21
Mente	0	1	0	0	4	22	27
Necesario	6	16	5	3	8	3	41
Negociación	57	94	32	13	2	1	199
Opresión	1	0	4	27	11	4	47
Organización	14	6	3	24	10	1	58
Personalidad	1	0	0	1	5	16	23
Reivindicación	94	24	11	4	2	1	136
Rendimiento	3	3	6	18	13	0	43
Resignación	0	11	0	0	0	0	11
Sindicato	6	12	11	2	0	0	31
Solidaridad	7	8	30	2	13	2	62
Unión	15	4	0	0	1	0	20
Vigilancia	16	2	2	10	3	1	34
Marginales	331	287	179	179	172	209	Total 1357

En cuanto al espacio factorial en el que se ubican los términos propuestos y las palabras asociadas, de entre las posibles soluciones se optó por un espacio de dos

dimensiones teniendo en cuenta que recogería un porcentaje importante de la variabilidad (73 % de la variabilidad) y que el incremento en éste al añadir un tercer fac-

tor era inferior a .20 (1/número máximo de dimensiones del espacio factorial) (Hire, Anderson, Tatham y Black, 1999).

Como se observa en la Tabla 2, el primer factor explica un 43,6 % de la variabi-

hacia el extremo positivo abandonamos los aspectos netamente individuales (mente, personalidad, conducta) y relacionados con un análisis objetivo-racional (estudio, analizar, ciencia) y normativo (enfermedad) para aproximarnos a cuestiones cuando

Tabla 2
Dimensiones del Espacio Factorial y Proporciones de Inercia Explicada

Dimensión	Valor Propio	Inercia	Proporción de Inercia		Confianza Valor Propio	
			Explicada	Acumulada	Sd	rx
1	,707	,499	,436	,436	,019	,159
2	,576	,332	,290	,726	,024	
3	,406	,165	,144	,871		
4	,306	,093	,081	,951		
5	,236	,055	,049	1,000		
Total		1,144	1,000	1,000		

Sig. ,000

lidad (inercia). Respecto a las formas léxicas que realizan una mayor contribución al primer factor y permiten una caracterización del mismo, podemos señalar por orden decreciente (ver Tabla 3):

- En el polo negativo: *enfermedad, mente, estudio, personalidad, conducta, analizar y ciencia*
- En el polo positivo: *negociación y reivindicación*.

Afirmar con precisión cuál es el significado de las dimensiones obtenidas por medio del análisis de correspondencias resulta arriesgado, dado el carácter "construido" de éstas, no existiendo por tanto una definición de las mismas previa al análisis, ni independiente de las respuestas de los sujetos. No obstante, parece razonable considerar que a medida que avanzamos

menos interpersonales y vinculadas a la existencia de distintas perspectivas en conflicto y a la necesidad de acuerdos entre partes (negociación y reivindicación).

El segundo factor que explica un 29 por ciento de la variabilidad puede caracterizarse a partir de las siguientes formas léxicas situadas en el polo positivo (ver tabla 3): *opresión, gestión, contratación, rendimiento, organización y formación*. Parece que esta dimensión se identifica con un concepto de *eficacia* (gestión, contratación, rendimiento, organización y formación) que parece, dado el peso del término *opresión*, asocia ésta a una desatención de los derechos y la dignidad de los individuos (*opresión*). Reproduce en cierta medida la concepción de la consecución de mayor calidad de vida laboral como opuesta e incompatible con la consecución de otro tipo de objetivos como la competitivi-

Tabla 3
Puntuación y Contribución a la Dimensión de las Formas Léxicas

Forma léxica	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia	Contribución a la dimensión	
		1	2		1	2
Analizar	,029	-1,167	-,315	,035	,057	,005
Asamblea	,016	,643	-,383	,019	,009	,004
Ayudar	,041	-,396	-,313	,017	,009	,007
Ciencia	,011	-1,531	-,985	,031	,037	,019
Comunicación	,108	,409	-,260	,022	,025	,013
Conducta	,019	-1,531	-,444	,035	,063	,007
Conflicto	,024	,456	-,191	,015	,007	,002
Conocimiento	,028	-,805	-,076	,015	,026	,000
Contratación	,017	-,070	2,103	,052	,000	,130
Enfermedad	,027	-2,085	-,944	,106	,168	,042
Enseñar	,029	,134	-,616	,021	,001	,019
Estudio	,030	-1,506	-,109	,050	,097	,001
Formación	,023	,092	1,031	,018	,000	,042
Gestión	,021	-,077	1,904	,045	,000	,135
Manipulación	,021	-,985	,724	,028	,029	,019
Mejora	,015	,211	-,378	,015	,001	,004
Mente	,020	-2,065	-,826	,069	,120	,024
Necesario	,030	,209	-,132	,009	,002	,001
Negociación	,147	,756	-,384	,091	,119	,038
Opresión	,035	-,378	1,820	,071	,007	,199
Organización	,043	,127	1,132	,036	,001	,095
Personalidad	,017	-1,832	-,499	,043	,080	,007
Reivindicación	,100	,807	-,483	,117	,092	,041
Rendimiento	,032	-,080	1,412	,039	,000	,110
Resignación	,008	,908	-,891	,030	,009	,011
Sindicato	,023	,724	-,240	,019	,017	,002
Solidaridad	,046	,235	,085	,058	,004	,001
Unión	,015	,827	-,598	,022	,014	,009
Vigilancia	,025	,351	,589	,017	,004	,015
Total activo	1,000			1,144	1,000	1,000

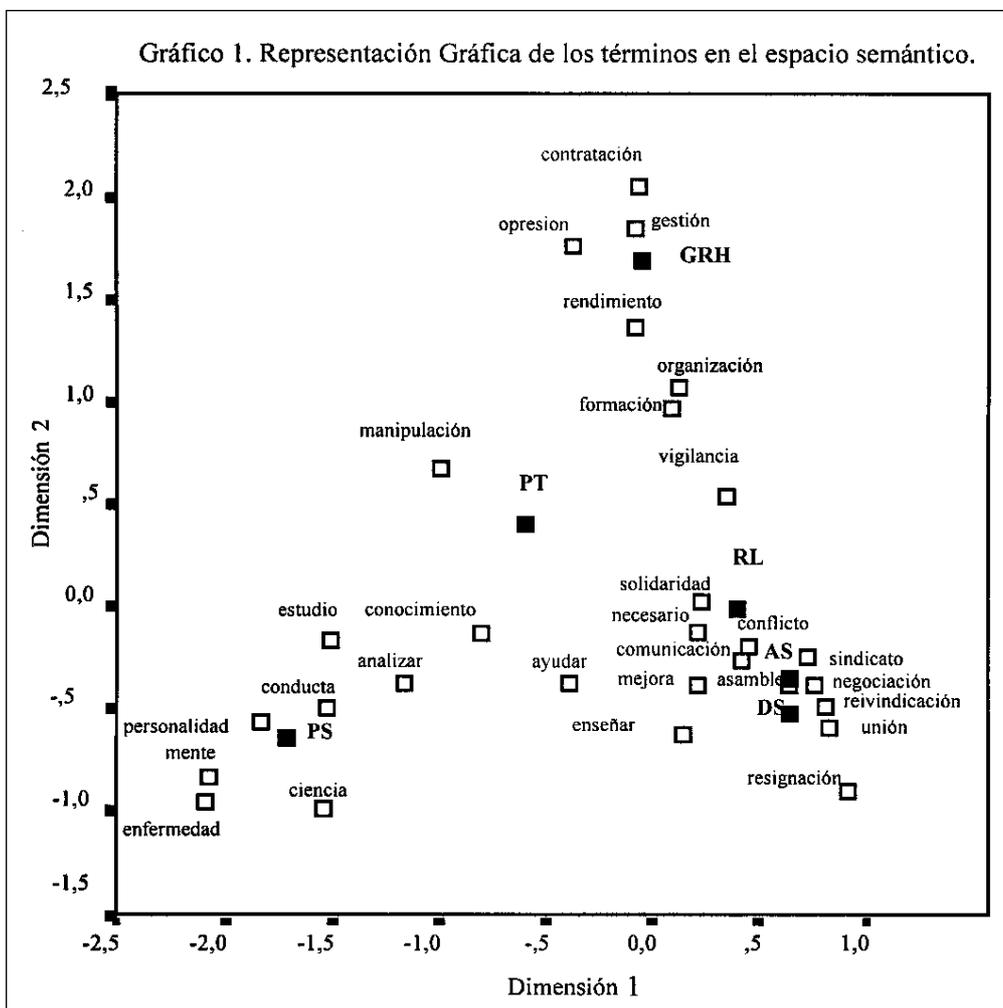
dad, la operatividad o simplemente el beneficio económico.

Respecto a la ubicación en los factores de los dos grupos de términos propuestos señalar, como puede verse en el Gráfico 1,

que todos los términos relacionados con la actividad sindical obtienen puntuaciones positivas en el primer factor, mientras que los relacionados con la Psicología y su aplicación al trabajo aparecen en el extremo contrario, obteniendo pun-

tuciones negativas. No obstante, la proximidad del término *gestión de recursos humanos* al punto medio de la dimensión no permite una caracterización precisa del término a partir de ésta. Más clara es la distinción de este último término en la segunda dimensión, donde aparece en el extremo positivo separado del resto de términos. Resulta interesante la distribución de los tres términos relacionados con la Psicología en esta segunda dimen-

sión, que refleja cómo a medida que crece la conexión de la Psicología con el mundo del trabajo y con la experiencia directa de las organizaciones sindicales con sus aplicaciones a dicho mundo (Psicología vs Psicología del Trabajo/GRH) aumenta su identificación con una escasa atención a los derechos y dignidad de los individuos y con una mayor atención por los aspectos relacionados con la eficacia.



Una vez establecida la posición de los términos en el espacio factorial obtenido a partir de la comparación de los campos semánticos que evocan (Osgood, Suci y Tannenbaum, 1957), queda clara la separación de los mismos, confirmándose nuestra hipótesis sobre la escasa relación entre la representación social de la Psicología y de sus aplicaciones al trabajo y la actividad sindical. Dichas representaciones no incluyen elementos comunes o áreas compartidas que pudieran señalar ámbitos de colaboración entre ambas. Existe sin embargo, un resultado no esperado en lo referente a la distancia entre los distintos términos de la Psicología, distancia que en ocasiones es mayor a aquella que los separa de los términos sobre actividad sindical entre los que la proximidad es claramente mayor (Ver tabla 4). A partir de este dato cabe pensar que los sujetos no tienen una repre-

no podemos determinar cuál de las anteriores es la interpretación más acorde con las categorías e imágenes empleadas por los participantes para representar la Psicología, por lo que creemos resulta más apropiado considerar el contenido y estructura de la representación de cada término de forma independiente y analizar posteriormente la relación entre cada uno de ellos. Para ello tendremos en cuenta aquellas formas léxicas más próximas dentro del espacio semántico a cada uno de los términos. Así pues, parece que nuestras hipótesis sobre la estructura de la representación se cumplen sólo parcialmente. En concreto, la actitud negativa sólo aparece claramente en el término gestión de recursos humanos muy próximo a "opresión". Algo similar ocurre con el término Psicología del Trabajo en el que la forma léxica más próxima es "manipulación", si bien ésta última tiene poco peso en la definición de los factores.

Tabla 4
Distancias entre los Términos.

	AS	DS	RRL	GRH	PT	PS
AS	,00	,16	,47	2,20	1,49	2,38
DS		,00	,61	2,35	1,58	2,36
RRL			,00	1,75	1,08	2,22
GRH				,00	1,39	2,90
PT					,00	1,57
PS						,00

sentación social conjunta para los tres elementos, obedeciendo su agrupación exclusivamente a las categorías de los investigadores. Otra explicación sería que aun existiendo una representación social conjunta su estructura es más compleja que aquella recogida en nuestras hipótesis, lo que supone diferencias en la valoración, información y campo dependiendo del nivel de concreción con que nos referimos a la Psicología y del campo específico de aplicación. A partir de los datos obtenidos,

No parece existir una valoración negativa hacia la Psicología. Respecto a la información, de nuevo nuestras hipótesis se cumplen solamente de modo parcial, puesto que se produce una fuerte identificación con el ámbito de la clínica, con la enfermedad y con el estudio científico, pero sólo en el caso de la Psicología. En cuanto a la información derivada del contacto directo con la Psicología como resultado de la actividad sindical, parece que sólo es relevante para la imagen de la Gestión de Recursos Humanos en la que entre las formas léxicas más próximas están "contratación", "formación" y "rendimiento" aspectos incluidos dentro de las funciones habitualmente asignadas a los departamentos de personal. Respecto a la Psicología del Trabajo las formas léxicas más próximas fueron "manipulación" y "conocimiento". Parece que la representación incluyera una valoración negativa (mani-

pulación) semejante a la de la Gestión de Recursos Humanos (opresión) y la identificación con el "estudio" característico de la Psicología. Es posible que los participantes careciesen de información específica o de experiencia directa con la Psicología del Trabajo, razón por la que la asociación de palabras se guiase por una mezcla de las características percibidas como propias de la Psicología y de la Gestión de Recursos Humanos. Es un fenómeno habitual incorporar la información o los fenómenos novedosos a partir de las imágenes y categorías familiares (Moscovici, 1984), de modo que este proceso de anclaje podría explicar los datos sobre la Psicología del Trabajo. Con independencia de que la información proceda de la experiencia directa de los participantes y/o de sus intentos de asimilar un nuevo término parece claro que a medida que la Psicología se aproxima al mundo del Trabajo su valoración es más negativa y su asociación con objetivos o intereses definidos por los sujetos como ajenos a la actividad sindical aumenta. Creemos por tanto que nuestros datos apoyan la existencia dentro de las organizaciones sindicales de una imagen y valoración negativa de las aplicaciones de la Psicología a las relaciones laborales. En función de los términos asociados, parece que el carácter negativo de dicha imagen tiene que ver con una mayor vinculación de las aplicaciones citadas con los intereses de la dirección. Esa valoración negativa puede constituirse en una barrera ante los intentos de aproximación de la Psicología a las relaciones laborales desde las organizaciones sindicales.

DISCUSIÓN

Como recoge Ibáñez (1988), entre las funciones que desempeñan las representa-

ciones sociales están orientar la postura que toma un individuo ante el objeto representado, determinar las conductas hacia dicho objeto y contribuir a la regulación de las relaciones intergrupales y a la conformación de las identidades sociales. Por tanto, conocer la representación social de una disciplina científica y de su aplicación profesional es un asunto que debe ser investigado tal y como reclaman distintos autores (González, 1993; Palmori y Pombei, 1984; Palmori y Pombei y Zani, 1987; De Paolis, 1990).

A partir de nuestros resultados sobre la representación de la Psicología aplicada al trabajo, parece que las relaciones con las organizaciones sindicales y las posibles aplicaciones en dichas organizaciones todavía deben superar algunas dificultades y resistencias. Conseguir una mayor cooperación entre ambas no es una cuestión baladí, sino al contrario una oportunidad prometedora tanto para la Psicología del Trabajo como para las organizaciones sindicales. Para la primera ofrece posibilidades en los niveles metateórico, teórico, metodológico y profesional. Como comentamos en la introducción, cabe pensar que la orientación y evolución de la Psicología del Trabajo habría sido y sería en la actualidad distinta si en la definición de su objeto de estudio se incluyese claramente las relaciones laborales y la existencia de distintos actores - entre los que están los sindicatos - con distintos intereses. Esta diferencia creemos habría supuesto una variación al menos en el énfasis puesto en los niveles de análisis, propiciando el abandono de ciertos reduccionismos, como por ejemplo el psicologista, frecuentes en una disciplina que pretende abordar el estudio de un fenómeno como el trabajo netamente "psicosocial" y sujeto a los vaivenes de la economía, la política y la pro-

pia historia. Es razonable también pensar que la relevancia social de la disciplina sería asimismo mayor (Kornhauser, 1947), como lo sería igualmente la vigilancia y la actitud crítica de la propia comunidad de investigadores y profesionales hacia los sesgos que introducen las fuentes de financiación de la investigación y de la actividad profesional en el desarrollo de su disciplina (Baritz, 1960; Kochan, 1980). Respecto a las cuestiones teóricas, la inclusión de las organizaciones sindicales en las agendas de investigación hubiera ampliado el número de temas de investigación y habría potenciado un mayor y más completo desarrollo teórico en áreas de investigación como la negociación, el conflicto, la toma de decisiones o la actividad política en las organizaciones (Brett, 1980; Kochan, 1980; Gordon y Nurick, 1981; Sullivan, LaGana, Wiggins y DeLeon, 1997).

En cuanto a la metodología, las organizaciones sindicales son un contexto de investigación privilegiado para la contrastación de las teorías sobre temas como el conflicto, la toma de decisiones o la negociación, así como una posibilidad para incrementar la validez externa de sus resultados generalmente obtenidos en estudios de laboratorio. Finalmente, desde el punto de vista del ejercicio profesional, las organizaciones sindicales son un campo en el que la presencia de expertos en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones es mínima, si no nula. Esta situación resulta doblemente negativa al cerrar una salida profesional y al ser ocupado ese espacio por otros profesionales.

Respecto a las organizaciones sindicales también es posible señalar algunos beneficios derivados de su aproximación a la Psicología del Trabajo y de las Organizacio-

nes. Homólogamente a lo que sucedía con la Psicología del Trabajo, el análisis de las relaciones laborales y de las organizaciones y procesos implicados en las mismas se enriquecería con la consideración de su dimensión psicosocial y con la incorporación de las aportaciones de la Psicología del Trabajo. Lo anterior repercutiría positivamente sobre las organizaciones sindicales al propiciar la elaboración de estrategias y la planificación de actuaciones a partir de análisis más completos y sensibles a las distintas coyunturas, lo que revertiría en una mayor eficacia.

Descendiendo a los aspectos más operativos, la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones dispone de métodos y técnicas contrastados algunos de los cuales podrían ser aplicados en el funcionamiento habitual de las organizaciones sindicales (p. ej. análisis de puestos y selección, formación y desarrollo de equipos de trabajo, gestión del conflicto, métodos y técnicas de negociación, comunicación organizacional, programas para la mejora de la participación, mejora de las relaciones sindicato-dirección, gestión del conocimiento, seguridad en el trabajo, control del estrés laboral, servicios de salud mental, etc...).

Por último, las organizaciones sindicales podrían recurrir a la Psicología de Trabajo y de las Organizaciones para afrontar algunos de los retos que plantean las nuevas relaciones laborales (Hartley, 1995). Entre estos retos se encuentran la necesidad de aumentar sus tasas de afiliación, comparativamente bajas en nuestro país, especialmente en aquellos sectores donde, a pesar de su relevancia cuantitativa dentro de la nueva economía (nuevas tecnologías, servicios de asistencia telefónica, etc...), la presencia sindical es todavía escasa (Estivill y de la Hoz, 1990). El incremento de

esta última pasa por una detección y evaluación detallada de las necesidades, demandas y expectativas de los trabajadores a partir de lo cual establecer políticas y estrategias de actuación coincidentes con los intereses de los colectivos que se pretende incorporar (Kelloway, Barling, Harvey, 1998), campo en el que la Psicología podría resultar, sin duda, de utilidad.

Por lo que respecta a las actuaciones para fomentar la cooperación, los resultados obtenidos permiten algunas recomendaciones. En primer lugar, y teniendo en consideración que la valoración negativa principalmente se asocia con las aplicaciones de la Psicología del Trabajo a la gestión de recursos humanos, tal vez sea necesario una reflexión dentro de la disciplina y del colectivo de profesionales sobre los principios y prácticas habituales y sobre todos aquellos elementos que puedan fomentar una actitud negativa hacia la Psicología del Trabajo y hacia sus aplicaciones; análisis que debería ir acompañado de medidas concretas para el desarrollo de un cierto control, autonomía y autoridad en el ejercicio profesional más allá de intereses particulares y de las presiones habituales sobre el ejercicio de cualquier profesión.

A partir de lo anterior, la reflexión debería alcanzar también a las propias organizaciones sindicales, especialmente sobre el papel que conceden a la Psicología. Es un hecho evidente que los sindicatos incluyen en su estructura distintos profesionales de los que esperan contribuyan especialmente a la consecución de sus intereses y objetivos. Es también evidente que ese mismo tipo de profesionales desarrollan su actividad en otras organizaciones, admitiéndose que éstos velen en especial por los intereses de estas últimas. De las dos situaciones anteriores no se deriva una

descalificación de las disciplinas de las que proceden dichos profesionales. Es perfectamente admisible defender el Derecho como instrumento de protección y de garantía a pesar de que sus profesionales actúen de parte. Por tanto, sería recomendable que las organizaciones sindicales incorporaran expertos en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones que atendieran sus demandas, objetivos y necesidades específicas. Para que esto sea posible es necesario que la Psicología sea capaz de mostrar y demostrar su utilidad para las organizaciones sindicales, rompiendo su posible identificación dentro de las organizaciones sindicales, reflejada en nuestros datos, con el ámbito de la salud y con unas definiciones economicistas de la rentabilidad. Teniendo en cuenta, además, que, como recientemente han señalado Peiró y Munduate (1999), se detecta una tendencia dirigida hacia el incremento del protagonismo de los agentes sociales en la gestión de las relaciones laborales, en detrimento de la intervención de la administración, y la apuesta de aquéllos por el diálogo social como instrumento básico, parece evidente la oportunidad que se ofrece a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones para aportar a ambas partes los conocimientos y las habilidades necesarias para potenciar el desarrollo de estrategias integradoras que reduzcan en los procesos de gestión del conflicto la utilización de recursos legalistas, de manera que la confrontación sea progresivamente sustituida por la concertación.

Sin duda, los colegios profesionales deben implicarse activamente en la promoción de la Psicología en las Organizaciones Sindicales, por ejemplo a través de convenios de actuación conjunta como los que ya existen en otros países (Safarjan, 1997). Desde el ámbito académico, deberían desa-

rollarse tanto programas de formación específica para este área, enfatizando la interdisciplinabilidad, como proyectos de investigación conjuntos que respondan a las necesidades y demandas específicas de las organizaciones sindicales. Finalmente, es necesaria una manifestación y comunicación clara de la predisposición a trabajar dentro de las organizaciones sindicales, incorporando sus prioridades, intereses y objetivos, así como de las posibilidades concretas de cooperación.

En cuanto a las limitaciones de nuestra investigación, señalar que con el fin de mejorar la representatividad de la muestra hubiera sido deseable incluir en el estudio un número mayor de sujetos y algunos niveles más de la organización. Igualmente, debe tenerse en cuenta que sólo se incluyó una sección de una de las organizaciones sindicales existentes y que el porcentaje de respuesta fue bajo (9,24 %). Sería necesario explorar en futuras investigaciones con muestras mayores, si la representación social varía en otras secciones y/o en otros sindicatos. El contexto en que se recogió la información (antes de las asambleas) también pudo introducir cierto sesgo y error en los datos obtenidos.

Respecto al empleo de la asociación libre como técnica para la recogida de información señalar que, a pesar de su utilización en investigaciones sobre representaciones sociales (Di Giacomo, 1980; De Rosa, 1988) y en concreto las de distintas profesiones (González, 1993), en nuestro caso fue una de las causas por las que el nivel de cuestionarios respondidos fue bajo. Como pudimos observar directamente, y a través de los comentarios con algunos de los coordinadores de la entrega y recogida de datos, la disposición inicial a participar era alta pero una vez debían

rellenar el cuestionario el procedimiento generaba cierta tensión e incomodidad que derivaba en la no entrega del cuestionario o con tan sólo la información sociodemográfica completa. Sería recomendable además la confirmación de los resultados con otras técnicas que permitieran recoger la información no individualmente, como hace la asociación de palabras, sino en situaciones de interacción y comunicación social, como por ejemplo la entrevista grupal, más acordes con el fenómeno que se desea medir. Además, el empleo de otras técnicas que permitan al investigador precisar y profundizar en el contenido y significado de las respuestas de los sujetos reduciría considerablemente las inferencias, inevitables cuando se parte de una unidad de análisis básica como los diccionarios elaborados por cada individuo para cada término.

Finalmente, sería interesante comparar los resultados obtenidos con grupos distintos, como por ejemplo: estudiantes de Psicología, expertos en Psicología del Trabajo, trabajadores no sindicados, directivos y empresarios. De este modo podríamos determinar si el rechazo hacia las aplicaciones de la Psicología proviene de sus efectos sobre los trabajadores o de la existencia de intereses contrapuestos en las organizaciones sindicales, si existe un rechazo y resistencias recíprocas en el colectivo de profesionales y futuros profesionales hacia las organizaciones sindicales, o si existe un sesgo positivo o favorable de los directivos hacia las aplicaciones de la Psicología. Éstas y otras investigaciones afines son relevantes para la Psicología del Trabajo, para determinar dónde está y dónde es situada por otros grupos sociales, para iniciar un proceso de reflexión y crítica sobre sus actuaciones y sobre sus condicionamientos, para establecer líneas de

acción que guíen su evolución futura y para abrir nuevas vías de actividad profesional que incrementen su relevancia e impacto social. No se trata de enfangarse en valoraciones y discusiones sobre el pasado de la disciplina, sino de establecer vías para el desarrollo de una Psicología del Trabajo y de las Organizaciones *socialmente* relevante y comprometida con los problemas y retos presentes y futuros de un fenómeno como el de las relaciones laborales, crucial en nuestra historia más reciente y en la evolución futura de nuestras sociedades. Los resultados de nuestra investigación suponen un pequeño paso en esa dirección, sobre cuya interpretación es necesario ser cauteloso y permanecer a la espera de nuevas investigaciones que confirmen o no su validez.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baritz, L. (1960). *Los servidores del poder*. Madrid: Ediciones Europa. 1961.
- Barling, J. (1988). Industrial Relations-A "blind spot" in the teaching, research and practice of Industrial/Organizational Psychology. *Canadian Psychology*, 29, (1), 103-108.
- Bramel, D. y Friend, R. (1981). Hawthorne, the Myth of the Docile Worker and Class Bias in Psychology. *American Psychologist*, 36, (8), 867-878.
- Brett, J. M. (1980). Behavioral research on unions and union management systems. En B. M. Staw y L. L. Cummings (eds). *Research in Organizational Behavior Vol 2* (pp. 177-213). Greenwich, Connecticut: JAI Press.
- Brim, O. (1965). American attitudes toward intelligence test. *American Psychologist*, 20, 125-130.
- De Paolis, P. (1990) Prototypes of psychologist and professionalisation: diverging social representations of a developmental process. En *Social Representations and the development of knowledge* (pp. 144-163). Cambridge: Cambridge University Press.
- De Rosa, A. S. (1988). Sur l'Usage des associations libres dans l'étude des représentations sociales de la maladie mentale. *Connexions*, 51, 27-50.
- Di Giacomo, J. P. (1980). Intergroup alliances and rejections within a protest movement. *European Journal of Social Psychology*, 10, 329-344.
- Dubno, P. (1957). The role of the psychologist in labor unions. *American Psychologist*, 12, 212-215.
- Estivill, J. y Hoz de la, J. P. (1990). Transición y crisis: la complejidad de las relaciones laborales en España. En G. Baglioni y C. Crouch (comps.), *Las relaciones laborales en Europa. El desafío de la flexibilidad*. (pp. 321-358). Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Fernández-Rios, M. (coord) (1996). Monográfico: Mediación Laboral. Una alternativa a la solución judicial de la conflictividad laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 12, (2-3), 103-384.
- Fullagar, C. (1984). Psychology and labour: a relationship of neglect. *South African Journal of Psychology*, 14, (3), 95-100.

- González, L. (1993). El Graduado Social: análisis del contenido y estructura de su representación social. En J. Ortega (Ed.) *Relaciones Sociolaborales. Aspectos Jurídicos Económicos y Sociales* (pp. 51-69). Salamanca: Ediciones Univesidad de Salamanca.
- Gordon, M. E. y Burt, R. E. (1981). A histoy of Industrial Psychology´s Relationship with American unions: lessons from the past and directions for the future. *International Review of Applied Psycho - logy*, 30, 137-156.
- Gordon, M. E. y Nurick, A. J. (1981). Psychological Approaches to the study of Unions and Union-Management Relations. *Psychological Bulletin*, 90, (2), 293-306.
- Guest, D. E. (1989). Human resource management: its implications for industrial relations and trade unions. En J. Storey (ed.), *New Perspectives on Human Resour - ces Managment* (41-55). London: Routled - ge.
- Guest, D. E. (1994). Organizational Psychology and Human Resource Manage - ment: Towards an European Approach. *European Journal of Work and Organiza - tional Psychology*, 4, (3), 257-270.
- Guest, D. E. (1997). Towards jobs and justice in Europe: A research agenda. *Industrial Relations Journal*, 28, (4), 344-352.
- Hartley, J. F. y Stephenson, G. M. (1992). *Relaciones Laborales. La psicolo - gía de la influencia y del control en el tra - bajo*. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1994.
- Hair, J. P., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C. (1999) *Análisis Multiva - riante*. Madrid: Prentice Hall Iberia. 5ª Edición.
- Huszczo, G. E., Wiggins, J. G. y Currie, J. S. (1984). The relationship between Psy - chology and Organizational Labor. Past, present and future. *American Psychologist*, 39, (4), 432-440.
- Ibáñez, T. (1988). Representaciones Sociales, teoría y método. En T. Ibáñez (Coord.) *Ideologías de la Vida Cotidiana* (pp.13-90). Barcelona: Sendai.
- Katzell, R. A. y Austin, J. T. (1992). From then to now: The development of industrial organizational psychology in the U.S.A. *Journal of Applied Psychology*, 45, 65-72.
- Keenan, V. y Kerr, W. A. (1952). Unfair employment practice as viewed by private employment counselors. *Journal of Applied Psychology*, 36, 361-364.
- Kelloway, E. K., Barling, J. y Harvey, S. (1998). Changing employment relations: What can unions do?. *Canadian Psycho - logy*, 39, 124-132.
- Kerr, W. A. (1954). Dual allegiance and emotional acceptance-rejection in industry. *Personnel Psychology*, 7, 59-66.
- Kochan, T. A. (1980). Collective bar - gaining and Organizational Behavior. En B. M. Staw y L. L. Cummings (eds). *Rese - arch in Organizational Behavior*, Vol 2 (pp. 129-176). Greenwich, Connecticut: JAI Press.
- Kornhauser, A. (1947). Industrial Psy - chology as a Management Technique and

as Social Science. *American Psychologist*, 2, 224-229.

Kornhauser, A. (Ed.) (1949). *Psychology of Labor-Management Relations*. Madison, WI: Industrial Relations Research Association.

Kornhauser, A., Dubin, R. y Ross, A. M. (1954). *Industrial Conflict*. New York: McGraw Hill.

Martínez-Íñigo, D., Rodríguez-Mazo, F. y Alcover de la Hera, C. M. (2000). *Hacia un acercamiento entre la Psicología del Trabajo y las Organizaciones Sindicales*. 1º Congreso Hispano-Portugués de Psicología. Santiago de Compostela. 2000.

Moscovici, S. (1984). The phenomena of social representations. En R. M. Farr y S. Moscovici (eds.) *Social Representations* (pp. 3-69). Cambridge: Cambridge University Press

Moscovici, S. (1986). *Psicología Social*. Barcelona: Paidós.

Munduate, L. (1992). *Psicosociología de las Relaciones Laborales*. Barcelona: PPU.

O'Connor, E. S. (1999). The politics of management thought: a case study of the Harvard Business School and the Human Relations School. *Academy of Management Review*, 24, (1), 117-131.

Osgood, C. E., Suci, G. J., Tannenbaum, P. H. (1957). *The Measurement of Meaning*. Urbana: University of Illinois Press,

Palmori, A. y Pombeni, M. L. (1984). Psychologists vs Psychologists: an Outlo-

ok on a Professional Orientation. En G. M. Stephenson y J. H. Davis *Progress in Applied Social Psychology*, Vol. 2 (pp. 63-92). New York: John Wiley & Sons.

Palmori, A. y Pombeni, M. L. y Zani, B. (1987). Social Representation and professionalization of psychologist. En W. Doise y S. Moscovici (Eds.) *Current issues in European Social Psychology*. Chichester: Wiley.

Peiró, J. M. y Munduate, L. (1994). Work and Organisational Psychology in Spain. *Applied Psychology: An International Review*, 43, (2), 231-274.

Peiró, J. M. y Munduate, L. (1999). Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España en la década de los noventa. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52, 371-428.

Purcell, T. V. (1953). *The Worker Speaks His Mind on Company and Union*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Rhoads, R. F. y Landy, F. J. (1973). Measurement of attitudes of industrial work groups toward Psychology and testing. *Journal of Applied Psychology*, 58, (2) 197-201.

Rosen, H. (1954). Dual allegiance: A critique and a proposed approach. *Personnel Psychology*, 7, 67-71.

Rosen, H. y Rosen, R. A. (1955). *The Union Member Speaks*. Nueva York: Prentice-Hall.

Safarjan, B. (1997). Collaboration Between a State Psychological Association and a Labor Union for Public-Sector

Barreras a la contribución de la psicología del trabajo y de las organizaciones al estudio de las relaciones laborales.

Hospital Privileges. *Professional Psychology: Research and Practice*, 28, (5), 419-421.

Shore, R. P. (1975). A third "trap". *American Psychologist*, 30, 713-714

Shostak, A. B. (1964). Industrial psychology and trade unions: a matter of mutual indifference. En G. Fisk (ed.), *The frontiers of management psychology* (pp. 144-155). New York: Harper.

Stagner, R. (1956). *Psychology of industrial conflict*. New York: John Wiley and Sons.

Stagner, R. (1981). The future of Union Psychology. *International Review of Applied Psychology*, 30, (2), 321-328.

Stagner, R. y Rosen, H. (1965). *Psicología de las relaciones sindicatos gerenciales*. México: Compañía Editorial Continental. 1968.

Stephenson, G. M. y Brotherton, C. J. (Eds.) (1979). *Industrial Relations. A Social Psychological Approach*. New York: John Wiley & Sons.

Strauss, G. (1979). Can Social Psychology contribute to industrial relations. En G. M. Stephenson y C. J. Brotherton (eds) *Industrial relations. A social psychological approach* (pp. 365-397). New York: John Wiley & Sons.

Sullivan, M. J. Lagana, C. M., Wiggins, J.G. y DeLeon, P. H. (1997). Psychology and Labor Unions Working Together. *Professional Psychology: Research and Practice*, 28,(5), 413-418.

Tetrick, L. E. y Barling, J. (1995). *Changing Employment Relations: Behavioral and Social Perspectives*. Washington: American Psychological Association.

Walker, K. F. (1979). Psychology and Industrial Relations: a general perspective. En G. M. Stephenson y C. J. Brotherton (eds) *Industrial relations. A social psychological approach* (pp. 5-31). New York: John Wiley & Sons.

Zickar, M. J. (2001). Using personality inventories to identify thugs and agitators: Applied Psychology's contribution to the war against Labor. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 149-164.