

El pasado oficial de la Psicología del Trabajo a través de sus manuales: anclajes identitarios y funciones culturales

*Jorge Castro**

Enrique Lafuente

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

Resumen

En este estudio se ofrece un análisis de las formas narrativas en que la Psicología del Trabajo viene recuperando su memoria oficial. Hemos identificado los manuales más usados en la impartición de la asignatura en las principales Universidades españolas –como bibliografía primaria y secundaria- y seleccionado en ellos los epígrafes en los que aparecen narraciones amplias del pasado. Nuestros resultados apuntan a la utilización narrativa de tres episodios históricos fundamentales como anclajes identitarios: el Taylorismo, los experimentos de Hawthorne y la situación de multidisciplinariedad actual. A través de ellos se traslucen ciertas inquietudes respecto de las funciones socio-culturales que cumple la Psicología del Trabajo; en particular, en relación con su calidad epistémica, su dependencia de la demanda empresarial y las consecuencias éticas y morales de su acción profesional.

Palabras clave: Psicología del Trabajo, identidad profesional, narratividad, metahistoriografía, Espacio Europeo de Educación Superior.

Abstract

In this paper an analysis is offered of the narrative forms through which Work Psychology is going about the task of constructing its official memory. The point of departure has been to identify the most frequently used textbooks in the teaching of the subject in Spanish universities. The focus is then turned on the parts and paragraphs of these manuals containing narrations of the past. The results obtained allow highlighting the narrative use of three major historical episodes as professional identitarian supports: Taylorism, the Hawthorne experiments, and the current multidisciplinary scene. These episodes are seen to reveal some concern on the socio-cultural functions played by Work Psychology –in particular, as to its

* Correspondencia: Departamento de Psicología Básica I (Facultad de Psicología, UNED), c/ Juan del Rosal 10. 28040 Madrid. E-mail: <jorge.castro@psi.uned.es>.

epistemic quality, its dependence on business demands, and the ethical and moral consequences of its professional action.

Keywords: Work Psychology, professional identity, narrativity, metahistoriography, European Space of Higher Education.

PROPÓSITO Y MOTIVOS

En este trabajo nos proponemos analizar la visión que de la *historia* de la Psicología del Trabajo se transmite en los manuales generales de esta disciplina, la *received view* o «concepción heredada», por utilizar la expresión ya clásica, que se traslada en ellos a quienes empiezan a formarse en este campo.

Dos son los motivos específicos que justifican, a nuestro juicio, este propósito general.

El primero tiene que ver con el hecho –psicológico– de que de las narraciones del pasado, en sus formas históricas oficiales o populares oficiosas, configuran memorias colectivas y constituyen la identidad del sujeto, sus referentes morales y comportamentales (Bruner, 1990; Harrè, 1991; Hermans, 2001). Esto, naturalmente, también es válido para la identidad profesional de los psicólogos y son varios ya los trabajos que en nuestro país, en los últimos años, se han venido ocupado de la relación entre la identidad de estos y la historia de su disciplina (Rosa, Blanco y Huertas, 1998; Blanco y Castro, 1999; Sáiz y Sáiz, 2008; Castro, Jiménez, Morgade y Blanco, 2001).

El segundo remite al plan Bolonia, que ha abierto un escenario pedagógico y formativo que prioriza los elementos «profesionalizantes» y aplicados (Blanco y Castro, 2007; Loredó, Sánchez y Fernández, 2007; Fuentes, 2007; Rosa, 2008; Vera, 2008). Creemos que esto invita al historiador (al profesor de historia) de la psicología a realizar una reflexión crítica sobre la función y la forma de la historia en las materias más cercanas a los ámbitos prácticos.

Aquí nos vamos a ocupar del territorio en que la psicología se encuentra con el trabajo y la productividad, a través de los capítulos y epígrafes históricos incluidos en los manuales de la Psicología del trabajo y las Organizaciones más utilizados en las Universidades españolas.

MÉTODO

Para llevar a cabo ese estudio, hemos revisado la bibliografía recomendada en los programas de las asignaturas temáticamente centradas en la Psicología del Trabajo (con esa u otras denominaciones) independientemente de la titulación a la que perteneciesen (en su mayoría lo hacen a la Licenciatura en Psicología y al Grado en Relaciones Laborales y

Recursos Humanos, pero también forman parte de otras tan diversas como las Licenciaturas en Ciencias del Trabajo y Pedagogía, los Grados en Administración y Dirección de Empresas y Gestión Aeronáutica y Aeroportuaria, o los Másteres en Psicología Jurídica o Intervención Social), que nos parecía irrelevante para nuestros fines.

Hemos tenido en cuenta las 22 universidades públicas españolas que ofrecían esa información en Internet (Tabla 1) en relación con asignaturas de 8 denominaciones distintas, todas ella referidas al área de nuestro interés (Tabla 2). Se ha considerado exclusivamente, por tanto, la información que se hallaba disponible en el momento de hacer la consulta, que no pretendía por otra parte ser exhaustiva, sino tan sólo obtener unos resultados que fueran suficientemente representativos.

TABLA 1
Universidades consultadas

Miguel Hernández (Alicante)	Huelva
Almería	Jaén
Autónoma de Barcelona	Málaga
Barcelona	Navarra
Burgos	Oviedo
Cádiz	Pablo de Olavide (Sevilla)
Cantabria	Santiago
Castilla-La Mancha	Valencia
Complutense de Madrid	UNED
Extremadura	Valladolid
Granada	Zaragoza (exts. Huesca y Teruel)

TABLA 2
Asignaturas revisadas

Denominación	Universidad
Psicología del Trabajo (1 y 2)	Miguel Hernández (Alicante), Cantabria, Castilla La Mancha, Complutense de Madrid, Extremadura, Jaén, Navarra, Oviedo, Pablo Olavide (Sevilla), Valencia, Zaragoza (Teruel y Huesca)
Psicología de las Organizaciones (1 y 2)	Miguel Hernández (Alicante), Autónoma de Barcelona, Burgos, Castilla La Mancha, Oviedo, Pablo Olavide (Sevilla), UNED

Comportamiento Humano en las Organizaciones	Almería
Psicología del Trabajo y de la Salud Laboral	Barcelona
Psicología del trabajo y de las Organizaciones	Cádiz, Granada, Huelva
Psicología Social del Trabajo y las Organizaciones	Complutense de Madrid, Valladolid
Comportamiento Laboral	Málaga
Comportamiento Organizacional	Valencia

De esta información hemos extraído los 9 manuales generales más recomendados (todos ellos incluidos en, al menos, 5 bibliografías distintas) que se relacionan en la Tabla 3.

TABLA 3
Manuales seleccionados

Nº de referencias	Autor y obra
13	Peiró, J.M. (1991). <i>Psicología de la Organización</i> . Madrid: UNED
13	Peiró, J.M. y Prieto, F. (Eds.) (1996). <i>Tratado de Psicología del Trabajo</i> . Madrid: Síntesis
11	Muchinsky, P.M. (2001). <i>Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional</i> . Paraninfo/Barcelona: Desclée de Brouwer, 1994/Thomson 2004
8	Oscá, A. (Ed.) (2004). <i>Psicología de las organizaciones</i> . Madrid: Sanz y Torres
8	Rodríguez, A. (Coord.) (1998). <i>Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones</i> . Madrid: Pirámide
7	Gil Rodríguez, F. y Alcover, C.M. (2003). <i>Introducción a la psicología de las organizaciones</i> . Madrid: Alianza
5	Alcover, C.M., Martínez, D, Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). <i>Introducción a la psicología del trabajo</i> . Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España
5	Guillén, C. y Guill, R. (2000). <i>Psicología del Trabajo para relaciones laborales</i> . Madrid: McGraw-Hill.
5	Robbins, S.P. (1997/99). <i>Conducta organizacional</i> . Madrid: Prentice-Hall

ANÁLISIS Y RESULTADOS

Damos cuenta a continuación de algunos de los principales resultados obtenidos del análisis los epígrafes historiográficos incluidos en estos manuales. Nos referiremos aquí exclusivamente a los aspectos metahistoriográficos y narrativos.

Metahistoriografía: Ubicación y declaración de principios

Es de notar, por lo pronto, que todos los manuales considerados incorporan epígrafes historiográficos, que suelen ocupar un lugar destacado al principio de los mismos. Igualmente destacable resulta que, en todos los casos, estos epígrafes constituyen contenidos encapsulados o cerrados en sí mismos, que se hallan relativamente desconectados del plan orgánico del resto de la obra, tal como muestra la Tabla 4.

TABLA 4

Ubicación de epígrafes historiográficos y conexión con los anteriores y posteriores

Manual	Epígrafes historiográficos	Epígrafe anterior y conexión	Epígrafe posterior y conexión
Osca (2004)	Capítulo 1. Aproximación histórica a la Psicología de las Organizaciones.	[Capítulo completo]	[Capítulo completo]
Alcover <i>et al</i> (2004)	1. Delimitación conceptual e historia de la Psicología del Trabajo; 1.4. El estudio del comportamiento laboral: la psicología del trabajo. 1.4.1. Breve desarrollo histórico.	1.3.2. <i>El carácter psicosocial de la actividad laboral.</i> No hay argumento de transición hacia epígrafe histórico	1.4.2. <i>Conceptualización de la Psicología del Trabajo</i> Conectando con las variaciones en la definición de la disciplina en cada momento histórico
Muchinsky (2004)	Capítulo 1: Transfondo histórico de la Psicología Industrial y de las Organizaciones. (epígrafe) Historia de la psicología industrial y de las organizaciones	<i>Otorgamiento de licencias y certificación de psicólogos (Cap.1)</i> No hay argumento de transición hacia epígrafe histórico	<i>Psicología industrial organizativa intercultural (Cap. 1)</i> Conectando con la amplitud de intereses en cultura global

Gil y Alcover (2003)	Primera parte. El estudio psico-social de las organizaciones. 2. Evolución histórica del estudio del comportamiento organizacional	[Capítulo completo]	[Capítulo completo]
Guillén y Guil (2000)	<i>Unidad 3: Introducción a la Psicología del Trabajo; Capítulo 12: Análisis de puestos de trabajo. 12.2. Aproximación Histórica del APT (pp. 182-185)</i>	<i>12.1. Introducción</i> No hay argumento de transición hacia epígrafe histórico	<i>12.3. Conceptualización del Puesto de Trabajo.</i> Conectando con la posibilidad de crear un marco de trabajo óptimo
Rodríguez (1998)	Parte primera: Marco teórico metodológico. 1. Psicología, trabajo y organización. 11. Desarrollo histórico.	<i>1.2. Introducción</i> No hay argumento de transición hacia epígrafe histórico	<i>1.3. Campos de estudio en Psicología del trabajo y de las Organizaciones</i> Irrumpe sin transiciones
Robbins (1999)	Apéndice A. La evolución histórica del comportamiento organizacional	[Apéndice completo]	[Apéndice completo]
Peiró y Prieto 1996	Capítulo 1. La aproximación psicológica al trabajo en un entorno cambiante. 1.5. El estudio del trabajo desde la psicología. 1.6. La psicología del trabajo y d las organizaciones en Europa	<i>1.4.5. La nueva concepción del ocio y del tiempo libre</i> No hay argumento de transición hacia epígrafe histórico	<i>1.7. Plan del libro</i> Irrumpe sin transiciones
Peiró (1992)	<i>Unidad didáctica 1: Bases conceptuales de la psicología organizacional: principales modelos teóricos.</i>	[Unidad didáctica completa]	[Unidad didáctica completa]

En general, se observa que los autores asumen tanto la posibilidad de construir narraciones muy diversas (por periodización, por acontecimientos relevantes, por modelos teóricos, etc.) como el uso de elementos de muy diferente naturaleza para tal construcción (eventos, personajes, teorías, etc.). De hecho, en cierta línea propedéutica -justificadora y preparatoria del contenido histórico que se va a mostrar-, en casi todas las obras hay declaraciones de principios metahistoriográficos más o menos explícitos al respecto de la construcción narrativa. En la TABLA 5 resumimos los argumentos básicos que cada manual maneja a este respecto.

TABLA 5
Posicionamiento metahistoriográfico

Manual	Argumento metahistoriográfico
Osca (2004)	Plantea la libertad para decidir entre perspectivas cronológicas o externalistas, siempre y cuando la historia se oriente explicar dónde se encuentra la disciplina y por qué.
Alcover et al (2004)	Considera la historia fundamental para el conocimiento de la disciplina, en concreto en lo que atañe a su desarrollo y las diversas formas de conceptualizarla hasta su definición actual (que se considera, ella misma, contextual y provisional)
Muchinsky (2004)	Señala la diversidad de perspectivas sobre el pasado y su periodización, y subraya el interés de la historia a la hora de mostrar el desarrollo de la disciplina hasta el momento actual a través de individuos y eventos
Gil y Alcover (2003)	Exhibe una reflexividad máxima sobre el valor situado de la propia aportación e historia presentada. En todo caso, la historia sirve para iluminar el presente
Guillén y Guil (2000)	Decide no presentar un desarrollo lineal, secuencial o con límites claros, pero termina asumiendo una estrategia cronológica y articulada en períodos por motivos didácticos. Señala una relación estrecha entre la condición histórica, la reflexión y la ciencia.
Rodríguez (1998)	Asume la diversidad de perspectivas sobre el pasado y su periodización, y muestra su propio interés por presentar el desarrollo de la disciplina hasta el momento actual a través de individuos y eventos
Robbins (1999)	Considera la historia como una manera de entender cómo la disciplina llega hasta la actualidad. Parte de la base de que el comportamiento organizacional se remonta a miles de años, aunque su reconstrucción histórica sólo retrocede hasta el siglo XIX.

Peiró y Prieto (1996)	Asume diversas denominaciones del estudio del trabajo a lo largo del historia. Atiende al significado de las mismas en función del contexto histórico-social.
Peiró (1992)	Exhibe una perspectiva relativista y multidisciplinar sobre la historia de la disciplina, pero decide centrarse deliberadamente en los modelos más importantes porque han de permitir una comprensión posterior de los principales temas

Compartiendo cierto «relativismo metodológico», la idea general que parece sobrevolar todos los manuales es que las decisiones finales que se tomen al respecto de la historia disciplinar tienen que depender de los objetivos perseguidos en cada caso. Eso sí, inspirados seguramente por la condición pedagógica de todo manual, la mayoría de los textos se decantan explícita o implícitamente por una perspectiva presentista y reconstructiva. En ella, finalmente, la historia se revela como una manera de alcanzar y entender mejor el momento actual de la disciplina.

La narración histórica: perfil general y acontecimientos relevantes

Nuestra aproximación analítica a las narraciones históricas contenidas en los manuales se ha concentrado en tres cuestiones fundamentales: 1) la identificación de los episodios históricos clave mencionados; 2) la valoración que otorgan los autores a estos episodios clave (positiva, neutra o ambigua); y 3) la caracterización de su naturaleza historiográfica (biográfica, teórica, institucional, etc.).

En este trabajo no nos detenemos en las cuestiones de detalle a ese respecto, sino que pretendemos más bien detectar e identificar las tipologías narrativas más genéricas. En este sentido, algunas de las narraciones históricas encontradas están más próximas a un punto de vista acumulativo, de progreso y relacionado con los grandes hombres (Muchinsky, Guillén y Guil, Rodríguez y Robbins), mientras que otras reflejan perspectivas más metahistoriográficas y distales (Osca, Gil y Alcover, Peiró) o más dialécticas y críticas (Alcover et al y Peiró y Prieto). Sobre todo en estos dos últimos casos, se abren posibilidades para una lectura más objetivista y crítica que puramente legitimista y reforzadora del punto de vista identitario.

Respalda esta interpretación, por otra parte, el análisis detenido de los anclajes de la «narración maestra», esto es, los episodios históricos a los que se recurre con mayor frecuencia en los manuales, que, por tanto, pueden ser considerados como los más representativos en la reconstrucción histórica de la Psicología del Trabajo. Al menos cinco de los manuales citan los mismos ocho episodios históricos, que podemos agrupar en tres eventos matriciales:

- 1) Tres episodios están claramente ligados al **momento o mito fundacional** (Samelson, 1974) de la Psicología del Trabajo a comienzos del siglo xx (los relativos a la ingeniería taylorista, la teoría administrativa de H. Fayol y los trabajos de J. McK. Cattell, W. Dill Scott y H. Münsterberg)
 - 2) Un segundo grupo de dos episodios, enclavados en torno a la década de los 30, son considerados un **punto de inflexión** para la disciplina: los trabajos realizados en Hawthorne y la influencia posterior de otros estudios y disciplinas en el área
 - 3) Por último, puede detectarse un **episodio de cierre** que valora el momento actual subrayando la condición ecléctica o multidisciplinar de la disciplina.
- Veamos ahora algunas cuestiones significativas al hilo del análisis de los episodios más citados y, sin duda, centrales de estos eventos que apuntalan la narración: el taylorismo, el episodio de Hawthorne y la multidisciplinariedad actual

1. *Planteamiento*, o Taylor como «gran hombre»

En los manuales estudiados, el **momento fundacional** de la disciplina se presenta configurado a principios del siglo xx por la aportación de varios «grandes hombres». En líneas generales, mientras las referencias a H. Münsterberg, W. Dill Scott o J. McK. Cattell son puramente testimoniales y honoríficas, las aportaciones de H. Fayol, M. Weber y, sobre todo, F.W. Taylor son abiertamente problematizadas. Así puede observarse en el siguiente ejemplo.

(...) los debates sobre la bondad de tales principios [tayloristas] llegaron al Congreso de Representantes de Estados Unidos, donde tras una amplia investigación se puso en tela de juicio la adecuación de éstos. (...). Por tanto, el periodo y el contexto de emergencia de la Psicología del trabajo y de las organizaciones se caracterizan por su orientación esencialmente técnico-económica y pragmática, así como por un plegamiento total y acrítico a los dictados empresariales. Las ideas y los métodos psicológicos que se aplican son sólo aquellos orientados a resolver problemas de eficiencia en el contexto de la industria y de los negocios (Rodríguez, 1998, p. 26)

En la mayoría de los textos, Taylor no sólo representa el origen de la disciplina en tanto que proyecto sistemático, científico y práctico-aplicado, sino que también sintetiza adecuadamente varios de los «pecados originales» de la misma, destacando entre ellos la connivencia tácita o explícita con los intereses de la dirección, el empresario o la productividad en perjuicio del obrero. En las narraciones, aparecen otros episodios que refuerzan la idea de que esa connivencia práctica es fundamental para sustantivar históricamente la existencia y sentido de la disciplina (el auge del área por las aporta-

ciones militares en tiempos de guerra, la crisis durante bonanza económica previa al crack del 29, la respuesta a los intereses empresariales en Hawthorne, etc.).

2. *Nudo*, o Hawthorne como punto de inflexión

Los experimentos realizados en la planta de Hawthorne de la Western Electrical Company de Chicago, en los años 20, también proyectan una doble herencia histórica constitutiva sobre la disciplina. Se presentan, desde luego, como el **punto de inflexión** a partir del cual la Psicología del Trabajo empieza a tener en cuenta el «factor humano»; es decir, los procesos psico-sociales que subyacen a la actividad organizacional. De esta manera:

(...) desde el punto de vista histórico, es de pequeña importancia si los estudios [de Hawthorne] eran sólidos desde un punto de vista académico o si sus conclusiones se justificaban. Lo que es importante es que estimularon el interés en los factores humanos (Robbins, 1999, p. 10)

Sin embargo, como bien se muestra en el ejemplo utilizado, prácticamente todos los manuales llaman también la atención sobre el discutible diseño de estos experimentos y su carácter asistemático. La complejidad de tratar con el factor humano sustantiva así tanto la madurez como la sospecha de «mala ciencia» en la identidad disciplinar del área. De hecho, en las narraciones, Hawthorne es el punto de partida de una sucesión histórica de modelos teóricos que se esfuerzan por depurar un marco científico adecuado (sociotécnicos, humanistas, cognitivo-conductuales, contingencia, sistémicas, etc.).

3. *Desenlace*, o la multidisciplinariedad como forma de supervivencia

La mayoría de los epígrafes o capítulos históricos considerados se cierran con la descripción de la **situación actual** del área señalando cuestiones como su carácter integrador, multidisciplinar o contextualista, su estado de cambio profundo o, incluso, el enriquecimiento que suponen los paradigmas alternativos al *mainstream*. Estas imágenes se tratan de manejar en positivo (como superación, progreso, etc.) pero, en tanto que cierres narrativos, alimentan efectos retóricos que se enraízan en las dos trayectorias historiográficas aludidas: a) su polémica dependencia de la utilidad y el reconocimiento social –despojada, eso sí, de todo rastro de conflictividad ética-; y b) la sensación de estar instalada en una «crisis epistemológica a perpetuidad». Algo de ambas cuestiones se refleja en el ejemplo que sigue:

Está muy claro que la naturaleza y el sentido mismo del trabajo no son universales. Se apela a los psicólogos industriales y de las organizaciones para que ayuden en

el proceso de desarrollo de procedimientos laborales que abarquen diferentes grupos culturales para producir un resultado uniformemente deseado: nuestro bienestar, económico y personal (Muchinsky, 2004, p. 21).

La propia dialéctica implícita entre ambas cuestiones revela también una tensión difícil de resolver: la de cómo conjugar un estatus epistemológico impecable –universalista, si aspira a ser científico– con una utilidad práctica exitosa –situada, si aspira a ser eficaz–, incluso con un reconocimiento social unánime –satisfactorio para con todos los sectores sociales implicados. Varios de los manuales reconocen indirectamente esta situación, sus complejidades y contradicciones, cuando dan por sentado que el medio en el que deberá moverse la psicología del trabajo actual es el de la globalización, el multiculturalismo y la postmodernidad.

COMENTARIO FINAL

Para terminar, no podemos dejar de señalar que la presencia de la historia en estos manuales es mayor de lo que habíamos esperado en un principio, siendo muy notable en ellos el nivel de reflexión historiográfica alcanzado. Tal sensibilidad trasluce, incluso, cierta indefinición para con los anclajes identitarios del ámbito así como una relativa inquietud respecto de sus funciones socio-culturales.

Ciertamente, este no se ha llevado hasta sus últimas consecuencias en la configuración de la «*master narrative*»; pero, con todo, el resultado general invita al lector a un posicionamiento distanciado y crítico del devenir disciplinar, y a una concepción muy abierta de su actualidad.

En todo caso, los efectos identitarios específicos de esta narración histórica deberían explorarse analizando las reproducciones, los usos y los posicionamientos concretos a los que esta historia conmine en el estudiante de Psicología del Trabajo. Al fin y al cabo, como plantean Gil y Alcover:

El postulado del caos y del desorden en la teoría organizacional constituye una expresión conceptual tan legítima como cualquier otra; pero no deja de ser más que eso, una manifestación teórica más, susceptible de formar parte de algunos de los posibles discursos históricos del pensamiento organizacional (Gil y Alcover, 2003, p. 83).

REFERENCIAS

Blanco, F. y Castro, J. (1999). La descripción de la actividad epistémica de los psicólogos en los manuales de Historia de la Psicología: índices del «malestar» en la

- construcción de la identidad profesional del psicólogo. *Revista de Historia de la Psicología*, 22(3-4), 59-720.
- Blanco, F. y Castro, J. (2007). El rapto de [la psicología en] Europa: mítica y nostalgia en tiempos de convergencia. *Revista de Historia de la Psicología*, 28(1), 7-18.
- Bruner, J. (1990). *Acts of Meaning*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Castro, J., Jiménez, B., Morgade, M., Blanco, F. (2001). La función de los mitos fundacionales en la promoción de una identidad disciplinar para la psicología. *Revista de Historia de la Psicología*, 22(3-4), 297-309.
- Fuentes, J. B. (2007). Para una crítica de la idea de «flexibilidad profesional». Las relaciones entre la historia de la psicología de las ciencias humanas y los saberes humanísticos. *Revista de Historia de la Psicología*, 28(1), 19-44.
- Harrè, R. (1991). The discursive production of selves. *Theory & Psychology*, 1, 51-63.
- Hermans, H. J. (2001). The dialogical self: Toward a theory of personal and cultural positioning. *Culture & Psychology*, 7, 243-281.
- Loredo, J. C., Sánchez, J. C. y Fernández, T. (2007). «Versiones que capturo del olvido». Reflexiones sobre el sentido de la historia de la psicología. *Revista de Historia de la Psicología*, 28(1), 45-66.
- Muchinsky, P. M. (2004). *Psicología aplicada al trabajo: Una introducción a la psicología industrial y organizacional*. Madrid: 2004 (3ª reimp.)
- Robbins, S. P. (1999). *Conducta organizacional*. México: Pearson/Prentice-Hall.
- Rodríguez, A. (Coord.) (1998). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide
- Rosa, A. (2008). El inútil combate entre la Psicología y su Historia. *Revista de Historia de la Psicología*, 29(1), 31-66.
- Rosa, A. Blanco, F. Huertas, J. A. (1998). Uses of historical knowledge: An exploration of the construction of professional identity in students of psychology. En J. F. Voss y M. Carretero (comp.), *International Review of History of Education, Vol. 2: Learning and Reasoning in History* (pp. 61-78). Portland, OR: Woburn Press.
- Rosa, A., Huertas, J.A., Blanco, F. (1996). *Metodología para la historia de la psicología*. Madrid: Alianza.
- Samelson, F. (1974). History, Origin Myth and Ideology: 'Discovery' of Social Psychology. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 4(2), 217-231
- Vera, J. A. (2008). Puente de plata para un provechoso encuentro entre la nueva historia y la psicología contemporánea. Pretextos para un diálogo necesario. *Revista de Historia de la Psicología*, 29(1), 7-30.

Artículo recibido: 05-09-11

Artículo aceptado: 27-09-11