

PERSPECTIVA HISTÓRICA Y TENDENCIAS ACTUALES DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, LAS ORGANIZACIONES Y DEL PERSONAL EN ESPAÑA. UN MODELO PARA SU ANÁLISIS

JOSÉ MARÍA PEIRÓ¹
Universidad de Valencia

RESUMEN

En el presente trabajo se plantea un modelo teórico para analizar el desarrollo histórico de una disciplina científica que toma en consideración las dimensiones científicas y profesionales. Dicho modelo se utiliza para estudiar la evolución histórica de la Psicología del Trabajo de las Organizaciones y de los Recursos Humanos en España durante las últimas décadas del siglo XX. Se abordan sucesivamente los desarrollos recientes en la investigación, en la enseñanza de la disciplina, y en los aspectos profesionales. Se ofrecen además resultados de un programa de investigación basado en el modelo sobre estas cuestiones.

Palabras clave: Psicología del trabajo y de las Organizaciones, Enseñanza de la Psicología, Desarrollo profesional.

ABSTRACT

This paper present a theoretical model to study the historical developments of a scientific discipline that takes into consideration the scientific and professional dimensions of it. Such a model is used to study the historical evolution of Work, Organizational and Personal Psychology in Spain during the last decades of the XXth century. In the article recent research, teaching of the discipline and professional development are reviewed. In addition, results of a research program on this issues using the model are briefly presented.

Key words: Work and Organizational Psychology, Teaching Psychology, Profesional development.

¹ Dirección: Dpto. Psicología Social. Facultad de Psicología. Universitat de València. Av. Blasco Ibáñez, 21. 46010 Valencia.

INTRODUCCIÓN

En el marco del presente Symposium dedicado a celebrar el centenario de la creación de la primera cátedra de Psicología Experimental en la Universidad española bajo el título "La institucionalización de la Psicología en España durante el siglo XX" puede resultar oportuno el análisis de las formas en las que se ha producido esa institucionalización en el campo de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y del Personal (TOP) en nuestro país. En este trabajo no se pretende ofrecer una revisión detallada de la historia de nuestra disciplina en España durante el siglo XX sino plantear un modelo que puede contribuir a ese análisis y ejemplificar su utilidad en el estudio de los desarrollos ocurridos durante las últimas décadas. Entendemos que el modelo que se propone puede ser útil también en otras ramas de la Psicología, en especial, las de la Psicología aplicada.

Durante la última década los historiadores han ido poniendo de relieve la importancia de la Psicología aplicada, no solo por su relevancia social, sino por su contribución potencial de carácter teórico. Así, Carpintero (2002) ha planteado la conveniencia de "revisar nuestras ideas acerca del lugar de la Psicología aplicada, si queremos de veras llegar a disponer de una teoría psicológica que dé cuenta de la vida de los hombres tal y como ésta tiene lugar en nuestro mundo, en nuestro tiempo, aquí y ahora". En efecto, la Psicología aplicada, al abordar las situaciones reales para intervenir sobre ellas, ha tenido que tomar en consideración la vida humana y social en sus diferentes contextos reales, en su mundo, y por tanto ha planteado modelos de análisis y de cambio que son una fuente importante de inspiración y elaboración de modelos integradores y ecológicos, que deberían jugar un papel fundamental en el desarrollo teórico de la disciplina.

Por otra parte, el estudio de los desarrollos históricos de la Psicología aplicada requiere tomar en consideración aspectos que han sido olvidados o postergados al estudiar la historia de la Psicología científica. El análisis de la historia de la Psicología aplicada, requiere tomar en consideración junto a los desarrollos científicos los de su enseñanza y su profesionalización. La historia de la Psicología del siglo XX queda claramente incompleta si únicamente toma en consideración el desarrollo de las ideas, teoría e investigación psicológica y no presta atención a los desarrollos profesionales. Esto queda patente cuando se analiza la evolución histórica de la Psicología del TOP en nuestro país.

Además, hay que tomar en consideración los desarrollos locales de la Psicología como disciplina científica y como profesión, habida cuenta de que no existe un único modelo de desarrollo histórico general de la misma. Como señala Ash (2002): "mientras los psicólogos pugnaban por afianzar sus trabajos como una ciencia internacionalmente reconocida,

también se inspiraban en tradiciones locales. Como resultado de estos esfuerzos, los contenidos de la disciplina y la profesión han variado en función de las circunstancias sociales y culturales particulares de forma que no siempre se ajustan con facilidad a las grandes obras de la adquisición progresiva de conocimiento y del éxito práctico" (p.2).

Así pues, el estudio y análisis de los desarrollos de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España puede resultar de interés no solo por sus aportaciones a la comprensión de la historia de esa disciplina en nuestro país, sino por sus contribuciones a la comprensión de la Psicología aplicada en general, en una tradición nacional, en este caso la española, que amplía su sentido cuando se la compara con los desarrollos históricos de otros países.

En el presente trabajo presentamos el modelo que venimos utilizando en el programa de investigación sobre la Psicología del TOP desarrollado por investigadores de las Universidades de Sevilla y Valencia. Presentamos también algunos resultados del mencionado programa sobre los desarrollos producidos en la Psicología española del TOP durante las dos últimas décadas. Finalmente, ofrecemos una breve síntesis del trabajo y las principales conclusiones del mismo.

MODELO DE ANÁLISIS DEL DESARROLLO HISTÓRICO DE LA PSICOLOGÍA TOP EN ESPAÑA

El análisis de la evolución histórica de la Psicología del TOP requieren tomar en consideración, no solo la incorporación de las principales teorías y aportaciones científicas internacionales y las aportaciones científicas producidas en nuestro país, sino también los desarrollos en el campo académico de la enseñanza de la disciplina y en el del ejercicio profesional. El estudio de todos estos aspectos requiere un modelo conceptual para el análisis de los aspectos relevantes de la ciencia, la disciplina y la profesión. Una propuesta que pretende contribuir a la definición de dicho modelo se ofrece en la figura 1. En ella se plantean cinco aspectos principales.

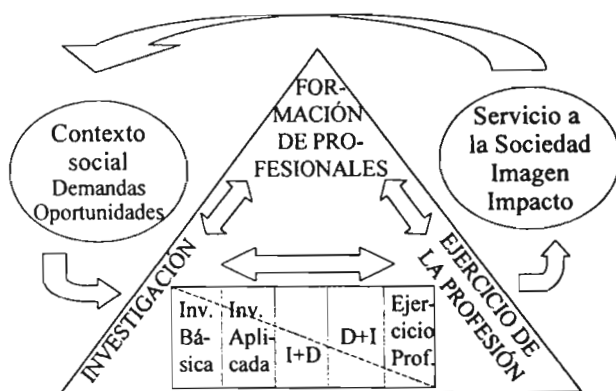
En primer lugar, se plantea el análisis del *contexto en el que se desarrolla la disciplina*. Son aspectos relevantes de ese contexto el social, el económico, el político, el legal (p.e. desarrollos legislativos) y el académico, entre otros. Resulta de especial interés la identificación de las demandas y las oportunidades sociales, para ver si la ciencia y la profesión están a la altura de las circunstancias.

El núcleo central objeto del estudio histórico está compuesto por los tres componentes disciplinares: la ciencia (investigación), la enseñanza y

la profesión. Veamos los principales aspectos a considerar en cada uno de ellos.

Por lo que se refiere a *la investigación científica* es necesario prestar atención a fenómenos que se producen en diferentes niveles. Primero, los aspectos relacionados con la producción científica, posteriormente, los relativos a las organizaciones en los que se produce la ciencia y finalmente, los relacionados con el sistema de investigación científica.

Figura 1: Modelo de análisis para el estudio del desarrollo histórico de la Psicología del TOP en España.



En el análisis de la producción científica hay que tomar en consideración los diferentes modelos teóricos desarrollados y utilizados en la investigación así como su evolución. Además, conviene analizar los contenidos temáticos y sus sistemas clasificatorios. Especial atención ha de recibir la producción científica y las contribuciones que la investigación realiza al cuerpo de conocimientos. Al analizar dicha investigación conviene distinguir sus diferentes tipos en función de su enfoque (investigación básica, aplicada, I+D+I). Otro aspecto, que merece atención es las aportaciones de los investigadores, los grupos y redes así como los colegios invisibles y los centros de investigación (universidades, institutos de investigación, instituciones, escuelas de negocios, consultoras y empresas públicas y privadas). Por último, resulta de interés analizar la disponibilidad de recursos (laboratorios, equipamiento, etc.) en dichos centros.

También se ha de prestar atención a los aspectos organizativos de la disciplina científica. En concreto, hay que analizar los resultados de la

investigación (publicaciones, informes, patentes, etc.), los medios de comunicación científica (revistas, otras publicaciones, congresos, bases de datos, etc.), las sociedades y organizaciones científicas, los sistemas de reconocimiento, las recompensas y premios establecidos y los procedimientos de formación, socialización, evaluación y promoción de los nuevos científicos.

Un tercer aspecto a considerar es el *sistema científico de la disciplina*. En concreto, las políticas y planes científicos establecidos por las autoridades o instituciones competentes en el ámbito disciplinar estudiado, los mecanismos de monitorización y evaluación de la producción científica, de los científicos y de las instituciones, las relaciones y el reconocimiento internacional y la vinculación con instituciones científicas internacionales y la identidad de la disciplina científica. Es especialmente interesante identificar las fuerzas centripetas y centrifugas que mantienen más o menos definida y cohesionada la disciplina científica objeto de estudio.

El tercer componente que contempla el modelo es el relativo a la *profesión*. El ejercicio profesional es analizado en tensión con la investigación. De hecho, la actividad investigadora cabe clasificarla en función del énfasis en los problemas teóricos o en la intervención para resolver problemas e introducir mejoras demandadas por un "cliente". El ejercicio profesional debe basarse en un cuerpo de conocimientos científicos fundamentado en la investigación y en el desarrollo de tecnología.

El análisis de la profesión ha de tomar en consideración diferentes niveles de este complejo fenómeno. Por una parte, ha de estudiar los *aspectos relevantes del ejercicio profesional*. En concreto, los modelos teóricos en los que se fundamenta el análisis y la intervención profesional, la tecnología disponible (tecnologías de desarrollo organizacional, de gestión de recursos humanos...), la emergencia y consolidación del rol o roles profesionales, con imagen social, el desarrollo de centros y unidades organizativas para el ejercicio de la profesión, los procesos de socialización, formación, evaluación y certificación de los profesionales y la formación continua de los profesionales.

Un segundo plano de análisis es su *realidad organizativa*. Una profesión se apoya en organizaciones profesionales que cumplen funciones relevantes. Conviene estudiar los medios de comunicación profesional (publicaciones periódicas, libros, etc.) los congresos, las jornadas técnicas etc. Otro aspecto relevante es el grado de desarrollo e implementación del código ético así como los mecanismos para garantizar la calidad de los servicios de los profesionales. Entre esos mecanismos, suele contarse la certificación para el ejercicio de la profesión y el establecimiento y certificación de especialidades. Finalmente, las organizaciones profesionales con frecuencia establecen sistemas de reconocimiento, de recompensas y

premios que refuerzan las buenas prácticas y proporcionan modelo a los profesionales.

El tercer plano de análisis se centra en el estudio de la *realidad profesional en el contexto social* más amplio. Para ello hay que atender al análisis de las relaciones internacionales, el estudio de la identidad profesional y las etiquetas utilizadas para desarrollar esa identidad (que pueden reflejar fuerzas centrípetas y centrífugas de la identidad de la profesión). La imagen y el prestigio social de la profesión y su posicionamiento en relación a otras profesiones relacionadas, son aspectos sociales relevantes para comprender la situación y grado de desarrollo de un grupo profesional.

El tercer componente para analizar el desarrollo histórico de una disciplina científica es la *formación y la enseñanza de esa disciplina*. También en este caso, conviene tomar en consideración diferentes planos. Por una parte, los *currícula de formación y las actividades formativas*. Hay que analizar la enseñanza y actividad académica de un determinado periodo temporal ya que esa formación es la base de la transmisión de la disciplina y de la socialización de científicos y profesionales. Los contenidos de la formación, los paradigmas que la inspiran, el tipo de contenidos que se pretende transmitir (conocimientos, destrezas, competencias, etc.) y los niveles de formación existentes (pre-grado, formación de postgrado y especialización, doctorado, formación para otros titulados...) son aspectos relevantes para comprender adecuadamente la enseñanza de una determinada disciplina. Es también importante comprender las principales estrategias y métodos de enseñanza y aprendizaje y el grado de colaboración entre científicos-académicos y profesionales en la formación (p.e. periodos de prácticas).

Un segundo plano de análisis de la enseñanza debe considerar su *organización*. El estudio de las unidades organizativas de la formación (facultades, departamentos, etc.) los recursos disponibles, materiales (laboratorios, medios técnicos, etc.) y humanos (posiciones académicas, etc.) son relevantes. Resulta también de interés analizar los procedimientos de acreditación de las enseñanzas y sus garantías de calidad.

Finalmente, conviene analizar el *sistema de formación en su conjunto*, en buena medida referido al sistema universitario. Ello requiere el análisis de la legislación y regulación universitaria y de las actuaciones de la enseñanza de la disciplina en un nivel superior al de cada centro. Son aspectos relevante en ese análisis los medios de comunicación y de control relacionados con la enseñanza de la disciplina: congresos, publicaciones, etc., organismos evaluadores y de acreditación, etc. También hay que prestar atención a las relaciones internacionales y a la formación de redes de instituciones de enseñanza superior.

Aquí existen también fuerzas centrípetas y centrífugas que tienden a mantener unida la disciplina al marco de la Psicología o que por el contrario intentan disgregarla vinculándola a otras disciplinas. Un ejemplo reciente de esta tendencia es la creación en nuestro país de la titulación de Ciencias del Trabajo.

Finalmente, el modelo que proponemos contempla también los *resultados de todos estos aspectos de la disciplina para la sociedad* en la que se integra: las aportaciones científicas, la formación de científicos y profesionales y los servicios profesionales y la imagen social existente. La divulgación científica y profesional, la presencia en los medios de comunicación social, la influencia de la disciplina sobre las políticas, la legislación y los agentes sociales responsables y la presencia de los científicos y profesionales de la disciplina como expertos, en foros y ámbitos de decisión, son indicadores de la relevancia e impacto de la disciplina.

PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA HISTORIA RECIENTE DE LA PSICOLOGÍA DEL TOP EN ESPAÑA

Con el fin de comprender mejor los avances y progresos de la Psicología del TOP en España, las Unidades de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo de las Universidades de Valencia y Sevilla vienen desarrollando conjuntamente un programa de investigación cuyo objetivo principal consiste en el análisis de los desarrollos históricos recientes de la Psicología del TOP en España. El fuerte incremento de la producción científica en las últimas décadas, el desarrollo de la formación disciplinar y el crecimiento y diversificación del ejercicio profesional requieren dotarse de observatorios y mecanismos de análisis que permitan conocer los progresos, así como las insuficiencias y limitaciones de la investigación, la enseñanza y el ejercicio profesional de la Psicología del TOP en nuestro país.

Este programa, fue iniciado en la Universidad de Valencia, con la realización de una revisión histórica de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España desde los comienzos de siglo hasta el inicio de la década de los ochenta (Peiró, 1985; 1990). Posteriormente, esa revisión hubo que completarla con el análisis de la investigación desarrollada durante la década de los 80 (Peiró 1989) y fue ampliada a otros ámbitos de la docencia y de la profesión en las Jornadas sobre análisis estratégico de la Psicología del TOP celebradas en el Castillo de Magalia en 1992 en las que participaron varias decenas de profesores universitarios y profesionales de nuestro país. Como resultado de dichas jornadas (Peiró y Cañero, 1993) se puso de manifiesto la necesidad de realizar un análisis sistemático de los desarrollos de la investigación y de los cambios en la enseñanza

y en el desarrollo de la profesión en nuestro país como base para la identificación de las líneas estratégicas de progreso y avance de la disciplina.

El primer estudio realizado conjuntamente por las Universidades de Sevilla y de Valencia revisó de forma sistemática los desarrollos producidos durante la década de los ochenta (Peiró y Munduate 1994) y posteriormente se hizo un estudio similar sobre los desarrollos producidos en los noventa (Peiró y Munduate, 1997; 1998 y 1999). En las publicaciones citadas se ofrecen los resultados de los análisis que proporcionan una visión de los avances y progreso experimentados en nuestra disciplina así como las insuficiencias y retos que se han de afrontar. En los próximos apartados presentaremos algunos resultados y datos obtenidos en esa revisión.

DESARROLLOS RECIENTES DE LA PSICOLOGÍA DEL TOP EN ESPAÑA (1990-2002)

Para analizar los desarrollos recientes de la Psicología del TOP en España utilizamos el modelo descrito anteriormente, centrando dicho análisis en los diferentes aspectos considerados.

1. El contexto social relevante para la disciplina.

Durante la década de los noventa una serie de cambios y transformaciones socio-económicas, políticas legales y laborales pueden ser consideradas como elementos contextuales relevantes para el desarrollo de la Psicología del TOP en España. Muchos de esos cambios vienen claramente reflejados y recogidos en las Memorias anuales sobre la situación Económica y Social que publica el Consejo Económico y Social del Reino de España (ver Consejo Económico y Social, 1994,1998)

En el marco socioeconómico cabe reseñar los cambios de diverso tipo iniciados con el fin de conseguir la convergencia con Europa derivada de los acuerdos de Maastricht y que finalmente han permitido la incorporación de España a la Unión Monetaria Europea. Junto a todas estas transformaciones, a lo largo de la década se han producido periodos restrictivos de la economía junto a otros expansivos, que han tenido también repercusión sobre la situación del mercado de trabajo, aunque las tasas de desempleo han sido elevadas durante toda la década. Esto ha llevado a potenciar diversas políticas activas para la promoción del empleo entre las que cabe mencionar el considerable esfuerzo realizado para potenciar la formación continua de los trabajadores y su empleabilidad con el fin de prevenir los riesgos de desempleo ante los cambios producidos por las mutaciones

industriales. Los acuerdos sobre Formación Continua desarrollados durante la década entre los agentes sociales y el Gobierno (1993 y 1996) han desarrollado la formación de los trabajadores a través de la Fundación FORCEM y también la investigación sobre aspectos relacionados con la misma, lo que ha supuesto un reto y una oportunidad para la disciplina y para la profesión.

Durante esa década se han producido diversas reformas laborales, algunas de ellas mediante acuerdos entre los agentes sociales. Esas reformas han tratado de ajustar el nivel de flexibilidad adecuado para dar respuesta a las demandas de las empresas en función de los cambios del entorno y han tratado de reducir los efectos disfuncionales de una excesiva flexibilidad y temporalidad de los contratos. Se han producido diversas modificaciones de las relaciones laborales, y también de los intermediarios del empleo, produciéndose la creación de las Empresas de Trabajo Temporal y las modificaciones de la legislación laboral que conceden un mayor margen de discreción a la negociación colectiva. En 1997 se produce un acuerdo inter-confederal para la estabilidad en el Empleo que intenta corregir un uso excesivo de las figuras contractuales laborales de carácter temporal. Ese mismo Acuerdo busca establecer medidas de mediación y arbitraje para la solución de los conflictos laborales, evitando una judicialización excesiva.

Otro cambio legislativo de profundas repercusiones para la evolución de la Psicología del TOP durante esta década es la promulgación, en 1995, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que ha replanteado las actuaciones y obligaciones de las empresas en la promoción de la salud laboral y la prevención de riesgos, entre los que se consideran los de carácter psicosocial.

Finalmente, durante esta década se siguen produciendo transformaciones importantes en la Universidad, que son continuación de las producidas en los años 80 a partir de la aprobación de la Ley de Reforma Universitaria. En efecto, a comienzos de los 90 se produce una revisión de todos los planes de estudio de las Universidades españolas a partir del decreto de directrices propias de la titulación de Psicología. También se produce a mediados de la década la reforma de los estudios de doctorado.

La década de los noventa ha sido también una década de importantes transformaciones en el sistema productivo y en las empresas españolas. La integración en el mercado europeo, la creciente globalización de la economía y de los mercados y la fuerte competitividad han exigido de las empresas transformaciones en sus estructuras y sistemas de trabajo y en su dirección que permitiera mejores respuestas en la calidad, la innovación y la comercialización de sus productos y servicios. Todo ello, ha teni-

do repercusiones sobre las demandas que esas empresas han planteado a los investigadores y a los profesionales de la Psicología del TOP.

No pretendemos con esta revisión ofrecer una descripción exhaustiva del contexto social, sino señalar algunos cambios que son de interés por sus implicaciones para la Psicología del TOP en sus vertientes de investigación, docencia y desarrollo profesional. Veamos esos cambios.

2. Los desarrollos recientes en la investigación de la Psicología del TOP.

Una buena parte de la investigación en Psicología del TOP en nuestro país durante la década de los noventa se ha producido en los departamentos universitarios, y en su gran mayoría enmarcada en el área de conocimiento de Psicología Social. Como han puesto de relieve Blanco y de la Corte (2001) la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones es la que ha producido un porcentaje mayor de trabajos y publicaciones de todas las áreas temáticas analizadas en Psicología Social y representa un 18% del total de trabajos publicados por los profesores de esta área de conocimientos. También es la que más trabajos ha aportado a los congresos de Psicología Social desarrollados durante la década de los 90.

Los temas de investigación en las que prioritariamente se han realizado esas aportaciones son, según estos autores, la satisfacción laboral, la gestión de organizaciones de servicios, el estrés laboral y la prevención de riesgos laborales, las nuevas tecnologías del trabajo, el empleo y desempleo, la eficacia organizacional y adaptación de la persona y el puesto, la selección de personal, el conflicto y cultura organizacional, la negociación colectiva, la cultura y socialización en las organizaciones y el clima y el liderazgo.

Tabla 1: Tesis, Proyectos y Becarios en Psicología del TOP de Universidades españolas (1990-1996)

Universidad	Tesis Tot	Tesis Tr	Tesis Org	Tesis Pe	CICYT	Otros Pr	Becarios
Barcelona	5	0	5	0	0	2	0
Barcelona Auton.	1	0	0	1	0	9	0
UJI Castellón	0	0	0	0	0	8	6
Granada	2	0	2	0	0	5	0
La Laguna	4	1	2	1	0	6	0
Madrid Autón.	2	0	1	1	2	3	0
Madrid Complut.	16	6	4	6	2	17	1
Madrid UNED	4	0	2	2	0	5	1
Murcia	2	0	2	0	0	0	0
Oviedo	2	1	1	0	0	7	0

Pais Vasco	3	0	3	0	1	12	0
Salamanca	2	0	2	0	0	4	0
Santiago	4	1	3	0	1	2	1
Sevilla	2	0	2	0	2	2	1
Tarragona	1	0	0	1	1	3	0
Valencia	19	1	12	6	5	50	9
TOTAL	69	10	41	18	14	135	19

Una revisión más detallada de la producción realizada en esta disciplina entre 1990 y 1998 y su comparación con la de las décadas anteriores pone de manifiesto que es durante esta década cuando se ha realizado una mayor producción investigadora y un mayor número de publicaciones (ver Peiró y Munduate, 1994; 1997; 1998; 1999). Otros indicadores de la producción científica muestran tendencias similares. En la tabla 1 se ofrecen las estadísticas sobre el número de tesis y el número de proyectos realizados durante el periodo de 1990-1996 en las diferentes Universidades españolas. En cuanto a las tesis cabe señalar que en la década de los 80 fueron 30 las realizadas (ver Fernández-Ríos, 1993) mientras que entre 1990 y 1996 se defendieron 69, predominando las de Psicología de la Organización. Las estadísticas son todavía más claras en los que se refiere a los proyectos financiados mediante convocatorias competitivas (CYCIT). En la década de los ochenta solo se financia un proyecto de esas características en la Psicología del TOP mientras que entre 1990 y 1996 son 14 los proyectos financiados. Además se constata una fuerte actividad investigadora realizada mediante financiación externa (empresas, administración pública, instituciones, etc.) obtenida mediante convenios realizados por los equipos investigadores de las diferentes Universidades españolas. Son 135 los proyectos financiados de este modo durante ese periodo en las universidades españolas. Además se cuentan 19 becarios de investigación que se han formado en esas unidades de investigación.

Si analizamos las contribuciones a congresos realizadas por los investigadores y profesionales españoles durante las últimas dos décadas (ver tabla 2) el nivel más elevado se sitúa entre 1985 y 1990, aunque esa forma de contribución viene en parte determinada por el número de congresos que se producen. Es precisamente durante ese periodo cuando se da la mayor concentración de congresos (8 congresos) si se compara con la de los otros periodos (1979-1984 y 1990-1995).

De todos modos, las publicaciones producidas en monografías, revistas y volúmenes de trabajos presentados en los congresos son más durante la década de los noventa que en la década anterior. Por otro lado, las temáticas se ha diversificado considerablemente, y se constata un mayor número de áreas temáticas en las que se ha alcanzado una masa

crítica suficiente en el número de publicaciones. Todo ello viene a indicar la madurez alcanzada en determinadas áreas de investigación de la Psicología del TOP en España. Las revisiones realizadas sobre las contribuciones producidas durante la década de los ochenta (Peiró y Munduate, 1994) y los noventa (Peiró y Muduate, 1997; 1999) documenta lo que acabamos de decir, sobre todo en las áreas siguientes: 1) Flujo de personal. Incorporación y desarrollo de carrera; 2) Clima, cultura y socialización organizacional, 3) Motivación, actitudes, satisfacción y calidad de vida laboral, 4) Liderazgo, grupos de trabajo y competencias, habilidades y actividades de gestión, 5) Poder, participación, conflicto y negociación, 6) Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos laborales, 7) Aspectos psicosociales de la implantación de nuevas tecnologías de la información y 8) Desempleo y formas alternativas de empleo. La revisión de esos trabajos muestra su relación con las nuevas demandas surgidas durante la década, en especial con las relativas a la flexibilidad del mercado laboral y del trabajo en las empresas, formación, prevención de riesgos laborales, la gestión del conflicto y la negociación o el desempleo. De todos modos, la congruencia entre demanda y respuesta dista todavía de ser óptima.

Tabla 2: Trabajos de Psicología del TOP presentados a Congresos entre 1970 y 1995.

Temas	1979-84 5 congr.	1985-90 8 congr.	1991-95 5 congr.	TOTAL 18 congr.
ASPECTOS GENERALES (Teoría, Métodos Profesión)	(0) 0	(25) 7.12	(11) 3.85	(36) 4.0
ENTRADA Y SOCIALIZACIÓN (Selección, formación, carrera...)	(44) 16.73	(78) 22.22	(48) 16.78	(170) 18.86
MOTIVACIÓN, SATISFACCIÓN, VALORES, CALIDAD VIDA L.	(28) 10.64	(35) 9.97	(52) 18.18	(115) 12.76
ERGONOMÍA, SEGURIDAD LABORAL	(40) 15.20	(46) 13.10	(33) 11.54	(119) 13.2
RELACIONES HUMANAS, PODER, CONFLICTO, NEGOCIACIÓN	(28) 10.06	(40) 11.39	(33) 11.54	(101) 11.20
DESEMPLEO, NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y EMPLEO	(23) 8.74	(30) 8.54	(12) 4.19	(65) 7.21
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y AMBIENTE	(2) 0.76	(16) 4.56	(22) 7.69	(40) 4.43
DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN ORGANIZACIONAL	(5) (1.90)	(29) 8.26	(2) 0.70	(36) 3.99
CAMBIO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL	(68) 25.85	(37) 10.54	(0) 0	(105) 11.65
MARKETING, TRÁFICO,...	(26) 9.88	(12) 3.41	(37) 12.94	(75) 8.32

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| 1.- Univ. de Alicante. | 11.-Univ. Nac. Educ. a Distancia |
| 2.- Univ. deAlmería. | 12.-Univ. de Oviedo |
| 3.- Univ. Autónoma de Barcelona | 13.-Univ. del Pais Vasco. |
| 4.- Univ. de Barcelona. | 14.-Univ. de Salamanca. |
| 5.- Univ. Jaume I de Castellón. | 15.-Univ. de Santiago |
| 6.- Univ. de Granada. | 16.-Univ. de Sevilla |
| 7.- Univ. de La Laguna | 17.-Univ. de Tarragona. |
| 8.- Univ. Complutense de Madrid | 18.-Univ. de Valencia. |
| 9.- Univ. Autónoma de Madrid. | 19.-Univ. Valladolid. |
| 10.- Univ. de Murcia | 20.-Univ. de Jaén. |

Es interesante constatar también la intensa actividad desarrollada en el ámbito de la comunicación científica y profesional, en lo que se refiere a la celebración de congresos. Ya hemos señalado que esta actividad alcanzó su máximo nivel durante los años 1985-1990 aunque durante las dos últimas décadas ha sido intensa. Con el fin de ofrecer una visión sintética de la misma agruparemos los congresos en función de su carácter nacional e internacional y dentro de los nacionales señalaremos los que son principalmente académicos de los que tienen predominantemente un carácter profesional.

Durante la década de los ochenta se inician diversas series de congresos en los que la Psicología del TOP tiene una presencia exclusiva o importante. Mencionaremos, en primer lugar, los Congresos Nacionales de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (Madrid, 1983; Tarrasa, 1985; Madrid, 1988 y Valladolid, 1998) que a partir del III cobran un carácter Iberoamericano. Estos congresos tienen un carácter académico-profesional aunque predomina esta última orientación. Como contrapunto, en los Congresos Nacionales de Psicología Social celebrados, por lo general cada dos años desde 1985, predominan los trabajos de investigación académica, siendo la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones el área de la Psicología social que contribuye con un mayor número de aportaciones. En otros Congresos se produce una presencia significativa de la Psicología del TOP en nuestro país. Los de Evaluación Psicológica celebrados durante la década de los ochenta, los del Colegio Oficial de Psicólogos (Madrid, 1984; Valencia, 1990), el Iberoamericano, Madrid, 1988) y los celebrados por la SEP/FEDAP (Barcelona, 1993 Santiago, 2000).

Un capítulo importante es el de la participación de los psicólogos del TOP españoles en Congresos Internacionales. Esa participación es numerosa y regular en la serie de Congresos de la European Association of Work and Organizational Psychology que se celebran bianualmente desde 1983. Además, conviene señalar que el VI Congreso de esta serie de celebró en Alicante en 1993. En 1994, se produce otro hito importante en la historia de la Psicología española al celebrarse en Madrid el Congreso

Internacional de Psicología Aplicada, en el que también se dio una importante participación española en nuestra disciplina.

Para finalizar, señalar que desde 1985 se ha publicado sin interrupción la *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* y también ese año aparece la *Revista de Psicología Social* que recoge diversos trabajos de nuestra especialidad. Unos años más tarde (1991) se publica la *Revista de Psicología Social Aplicada* que también recoge un buen número de trabajos de nuestra disciplina. Otras revistas que habitualmente publican trabajos son la *Revista de Psicología General y Aplicada*, el *Anuario de Psicología*, la revista de *Evaluación Psicológica* y más recientemente *Psicotema*.

3. Desarrollos en la enseñanza de la Psicología del TOP en España.

La enseñanza de la Psicología ha presentado una trayectoria muy irregular en nuestro país durante el siglo XX que solo se ha regularizado en las últimas década. Esto se aplica también a la enseñanza de la Psicología del TOP. Este hecho, resulta relevante para comprender el desarrollo peculiar de la Psicología en nuestro país. Durante la primera etapa (1900-1936) y a pesar de la temprana creación de la primera cátedra de Psicología Experimental en la Universidad, la enseñanza de la Psicología fue esporádica y ocasional, y probablemente se produjo a través de acciones puntuales en el marco de los Institutos de Madrid y Barcelona.

Durante la segunda etapa (1939-1968), y tras una lenta y progresiva recuperación de la Psicología en España, después de la Guerra Civil se crea en 1953 la Escuela de Psicología y Psicotecnia de Madrid y poco después la de Barcelona. Como señala el propio Yela (1982), se inicia el edificio docente de la psicología por el tejado. En dicha escuela se ofrece la formación en la especialidad de Psicología industrial (junto con la educativa y la clínica) y ello representa un primer paso en la aparición de la disciplina en nuestro país y la progresiva configuración de un grupo de profesionales reconocidos como titulados.

Es en 1968, en los comienzos de la tercera etapa (1968-1980), cuando los estudios de Psicología se incorporan, como licenciatura universitaria en la Universidad Complutense de Madrid, después en la de Barcelona y les siguen poco después otras Universidades españolas. Este hecho juega un papel importante en la institucionalización de la Psicología ya que supone una asignación de recursos de magnitud muy diferente a los de la etapa previa. No obstante, la ideología predominante en la universidad de esos tiempos hace que la Psicología Industrial ocupe un papel secundario en los planes de estudios diseñados en ese momento. Será solo a comienzos de los ochenta cuando diversas universidades (entre ellas, la

Complutense y la UNED, al reformar sus planes de estudio, incorporan una especialidad de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones). Finalmente, es en el marco de la reforma de los planes de estudio producida en el marco de la LRU en los comienzos de la década de los noventa cuando se incorpora una asignatura troncal de Psicología de los Grupos y las Organizaciones cuya docencia se imparte en todas las Universidades y que requiere nuevas asignaciones de recursos materiales y humanos en todas las universidades. Además, las universidades han introducido en los planes de estudios asignaturas optativas, y en algunos casos, obligatorias que proporcionan un impulso importante a la formación de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. De todos modos, la opción por una titulación única y la postergación de la especialización para una fase posterior, ha supuesto una limitación importante en la formación de Psicología del TOP durante la fase de pre-grado. La oferta formativa en las diferentes universidades presenta una variabilidad considerable que va de una o dos optativas en el plan de estudios a un conjunto de ellas que permiten una "intensificación o itinerario curricular" en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Además, en todas las universidades se cursa un prácticum que, se ha organizado en función de los ámbitos donde se produce el ejercicio profesional (Clínica, Trabajo y Organizaciones, educativa, etc.) y que han supuesto un impulso importante a la conformación de una cierta imagen profesional para los estudiantes de la licenciatura, y una oportunidad de cooperación de los profesionales de la Psicología del TOP en la formación de los psicólogos. Una tercera nota significativa es la exigencia de que una parte de la docencia tenga carácter práctico. Ello ha llevado a modificar progresivamente la metodología docente y a elaborar materiales didácticos que en muchos casos presentan una relación algo más directa con la práctica profesional. De hecho, en 1998 se presentaron diversas comunicaciones sobre la enseñanza de la Psicología del TOP en el I Congreso Nacional de Enseñanza de la Psicología, organizado por la Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia en colaboración con la Conferencia de Decanos de las Facultades de Psicología españolas.

De todos modos, la docencia de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España, en el nivel de pre-grado dista de cumplir las exigencias mínimas establecidas por la red Europea de Catedráticos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en el Modelo de Referencia y Estándares Mínimos para la enseñanza de la Psicología del TOP en Europa (ver la formulación del modelo en <http://www.ucm.es/OTROS/Psyap/enop/rmodel.html>).

En este modelo se plantea la necesidad de una formación de orientación al ámbito disciplinar de la Psicología del TOP y posteriormente se estructuran las enseñanzas en tres ámbitos diferenciados la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y del Personal o los Recursos Humanos.

En cada uno de esos ámbitos se ha de proporcionar formación en cuatro tipos de conocimientos: a) teorías para conocer y explicar la realidad, b) habilidades y destrezas para conocer (describir) esa realidad; c) teorías para el cambio de la realidad y d) habilidades y destrezas para el cambio e intervención profesional. Finalmente se exige una estancia práctica en un centro de trabajo bajo la supervisión de un profesional en ejercicio y la realización de una investigación. El número mínimo de créditos a cursar por el estudiante es de 60, para que se reconozca una formación básica suficiente que capacita para la práctica profesional en el campo de la Psicología del TOP sin supervisión.

Con una lógica similar se plantea la formación en el Modelo de Referencia para la titulación Europea de Psicología desarrollado en el proyecto Europsycht (se puede consultar el texto en <http://www.europsy.org>) que pone énfasis en el diseño de un modelo curricular que tome en consideración no solo los inputs de la disciplina sino también los resultados (outputs) para los estudiantes que han de ver desarrolladas sus competencias profesionales.

Otro ámbito de la formación, con un desarrollo importante durante el periodo analizado, es el de la formación de Postgrado. Un estudio detallado de la situación durante la década de los ochenta y los primeros años de los 90 se ofrece en Quijano (1990; 1993) y Quijano y Cornejo (1992). Las notas que caracterizan dicha situación son, en primer lugar, el fuerte desarrollo de la oferta de formación de postgrado en ámbitos relacionados con la Gestión y Dirección de Recursos Humanos, siendo esa oferta cada vez más amplia en las Universidades públicas y con una clara inspiración psicológica. Esa oferta se produce en régimen de competencia con la oferta privada (escuelas de negocios, institutos, consultoras, etc.) y, por lo general, sobre la base de la autofinanciación con las inscripciones de los alumnos. Hay una considerable participación de profesionales en la formación y una movilidad de los profesores de diferentes universidades para impartir módulos en sus ámbitos de especialidad. Los participantes proceden de diversas titulaciones (derecho, administración de empresas, económicas, relaciones laborales...) no siendo en ningún caso requisito de acceso a esta formación la licenciatura de Psicología o conocimientos psicológicos. Además, el análisis de las denominaciones de los títulos concedidos muestra una gran diversidad que no favorece la identidad de una especialización. Por otra parte, solo existen unos criterios mínimos (por lo general un número mínimo de créditos, y los mecanismos introducidos por cada universidad) para determinar la calidad y los contenidos de la formación, no estando garantizada la equivalencia de los títulos y su adecuación para el desempeño profesional especializado para el que pretenden formar. Así, no hay procesos ni mecanismos de evaluación ni acreditación externas, ni criterios para garantizar una determinada equiva-

lencia y homogeneidad de los diferentes títulos propios impartidos. Queda pues sin determinar los requisitos de la formación como especialista en Psicología del TOP. No parece que se den las condiciones para una formación en la especialidad de Psicología del TOP de los licenciados en Psicología. Esta formación se suple con la que se ofrece como especialista en Gestión o Dirección de Recursos Humanos, más recientemente en Ergonomía y Psicosociología de la Prevención e Riesgos Laborales, en un sistema formativo genérico dirigido a titulados de una amplia gama de titulaciones, sin ningún tipo de adaptación curricular para los alumnos procedentes de cada titulación.

Finalmente, nos referiremos a los desarrollos de la formación de doctorado. Durante las décadas de los ochenta y noventa esa formación se ha ofrecido en el marco de los programas de Psicología Social, con la excepción de la Universidad Complutense de Madrid, que también la ofrece en un programa de Psicología Diferencial y del Trabajo en el Departamento de Psicología Diferencial. No obstante, son escasos los programas con cierto nivel de especialización en el área de Psicología del TOP (Universidad Central de Barcelona, Universidad de Valencia...). A pesar de ello, durante la última década se ha experimentado un fuerte incremento del número de tesis realizadas en la disciplina. La reforma de los estudios de tercer ciclo y la normativa para la realizar los estudios de doctorado ha abierto la posibilidad de organizar programas interuniversitarios que permitan concentrar recursos para lograr una formación de calidad y excelencia en el tercer ciclo. Recientemente, diversas universidades (Barcelona, Complutense de Madrid, Jaime I de Castellón, Sevilla y Valencia, que se hace cargo de la coordinación) han tomado la iniciativa de desarrollar un programa interuniversitario de Doctorado cuyo objetivo es el de ofrecer una formación de calidad en la investigación de Psicología del TOP. Una formación complementaria en la investigación viene ofreciéndose periódicamente a nivel europeo desde 1989 con la celebración de cuatro ediciones de la European Summer School on Work and Organizational Psychology and New Information Technologies. Esta iniciativa se ha mostrado muy eficaz en la creación de redes de jóvenes investigadores europeos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y, en todas las ediciones, ha contado con la participación de profesorado y participantes españoles.

4. Desarrollos recientes en el ámbito profesional de la Psicología del TOP en España.

El análisis del desarrollo profesional en España ha sido objeto de algunas investigaciones a lo largo de las últimas décadas entre las que cabe mencionar las realizadas por Cordero (1985) y Ordóñez (1981) sobre la

situación profesional en la década de los setenta y las más recientes de Quintanilla (1990), Gutierrez & Quintanilla, (1993) y Berenger & Quintanilla, (1994) referidas a la década de los ochenta o las reflexiones de Fernández Ríos (1997) sobre la situación más reciente.

No resulta fácil determinar el número de psicólogos del TOP en España, dado que no existe un registro de los psicólogos por especialidades ni por el ámbito de actuación profesional. Sin embargo, los estudios realizados sobre el ejercicio profesional en este ámbito constatan una creciente diversificación de las actuaciones y funciones, ampliando las temáticas sobre las que intervienen (cambio organizacional, factores de riesgo psicosociales, estudios de clima y cultura, desarrollo organizacional, nuevas tecnologías, nuevas formas de trabajo, políticas activas de promoción del empleo, etc.). También se constata una ampliación del tipo de organizaciones en las que actúan. Frente a la intervención casi exclusiva en la industria, durante las décadas de los sesenta y los setenta, en las últimas décadas el psicólogo TOP ha recibido demandas de organizaciones de servicios, de la Administración y organismos públicos, de las organizaciones sindicales y empresariales, de organizaciones de salud y de servicios sociales y de organizaciones de voluntariado entre otras. Actualmente, el psicólogo del TOP está presente en una amplia gama de ámbitos laborales y organizacionales aunque en raras ocasiones lo hace con carácter de exclusividad. Mas bien, actúa en un "mercado abierto" en el que concurren otros profesionales (economistas, ingenieros, graduados sociales, abogados, etc.) y lo hace con un cuerpo teórico conceptual basado predominantemente en la ciencia psicológica y con unas herramientas y una tecnología desarrollada a partir de la investigación realizada. Con frecuencia se trata de una actuación en colaboración multidisciplinar aunque también se produce en situaciones de competencia profesional para la obtención de clientes.

Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo y el estatus profesional de los psicólogos del Trabajo y de las Organizaciones, el estudio llevado a cabo por Quintanilla y colaboradores pone de manifiesto que este grupo profesional, por término medio, reciben una mayor compensación. También son mas los profesionales que dicen tener dedicación a tiempo completo, si se les compara con psicólogos que trabajan en otras especialidades. Los salarios son en términos generales más elevados, hay una mayor tasa de afiliación a seguridad social y un mayor porcentaje de profesionales de esta especialidad dicen hacer declaración renta (Gutiérrez & Quintanilla, 1993).

Finalmente, en el estudio sobre imagen del psicólogo en España, realizado también por Quintanilla y colaboradores (Berenguer & Quintanilla, 1994) se pone de manifiesto que la percepción de los españoles sobre las actuaciones de los psicólogos es fragmentada e incompleta. La ima-

gen social es definida para la Psicología clínica (casi el 100 de entrevistados conocen esa función del psicólogo profesional), pero en el caso del psicólogo del trabajo y de las organizaciones, el porcentaje de encuestados que conocen alguna de sus funciones oscila entre la mitad y las dos terceras partes. Las actividades reconocidas -sobre todo la selección- son las más típicas lo que muestra una visión restringida de sus aportaciones.

Como ya hemos señalado, a partir de la década de los setenta, diversos autores han realizado análisis acerca de la situación de la profesión y las oportunidades y retos que tiene planteados en el momento del estudio. La celebración en 1977 del 25 aniversario de la creación de la Sociedad Española de Psicología estimuló la elaboración de trabajos sobre estas cuestiones (Cordero, 1978; López-Mena, 1978; Castaño, 1978; Ordóñez, 1981). A comienzos de la década de los noventa se produce un análisis sistemático de la situación de la profesión y de los retos y perspectivas realizado por un grupo amplio procedente del mundo académico y profesional e impulsado por la Vocalía de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones del Colegio Oficial de Psicólogos. En dichas jornadas, celebradas en el Castillo de Magalia, en 1992, se estudiaron diversos documentos previamente elaborados y se analiza la situación en los principales aspectos relacionados con la profesión. En concreto las ponencias y grupos de trabajo fueron los siguientes: 1) Situación y desarrollos recientes del conocimiento científico e investigación en España como base de la actuación profesional. (Fernández Ríos, 1993), la situación de la tecnología y su desarrollo en la práctica de la Psicología TOP (coordinado por Javier Cantera); los roles profesionales, el reconocimiento social y la imagen social del Psicólogo del TOP (Gutiérrez y Quintanilla, 1993); la formación profesional y la socialización inicial y continua en el ejercicio de la profesión del psicólogo TOP (Remeseiro & Quijano, 1993); la deontología profesional en la práctica de la Psicología del TOP (Suarez & García 1993); la organización profesional de los Psicólogos del TOP (Alonso, 1993) y las perspectivas de futuro y visión estratégica de la Psicología del TOP (Peiró y Cañero, 1993).

Más recientemente, se ha publicado una obra editada por Ordóñez (1997) en la que se revisan los progresos producidos durante la última década en el ejercicio de la profesión. Los títulos de los capítulos de dicha obra pone de manifiesto los cambios y la evolución producida en la profesión durante la última década. (ver tabla 4). La lectura de esos trabajos muestran los avances realizados y los replanteamientos de la práctica profesional. También muestra que un buen número de ámbitos y prácticas de actuación se encuentran consolidadas e aunque hay también un buen número de campos emergentes de actuación.

En resumen, la década de los noventa muestra un fuerte desarrollo y una amplia implantación de la profesión, al tiempo que se intensifican las

reflexiones estratégicas y las revisiones de los progresos producidos. Entendemos que en el umbral del siglo XXI, finalmente, la Psicología del TOP está consolidada y desarrollada tanto en los ámbitos de su investigación y su docencia como en el de la profesión con una capacidad de respuesta satisfactoria a las demandas sociales. Sin embargo, la disciplina se encuentra también ante nuevas demandas y retos y ante un entorno cambiante en el que surgen nuevas oportunidades pero en el que también se vislumbran potenciales amenazas. Veamos en el próximo apartado cuales son esos retos.

Tabla 4: Tendencias recientes en la práctica profesional de la Psicología del TOP (Ordóñez, 1997).

<p><i>Áreas consolidadas</i></p> <ul style="list-style-type: none">- De la improvisación a la planificación.- De la selección psicotécnica persona-puesto a la selección-integración- De la formación profesional a la empleabilidad y desarrollo de competencias.- De la formación de mandos medios al desarrollo directivo- De los grupos de trabajo al trabajo en equipo- De la higiene y seguridad en el trabajo a la prevención de riesgos y seguridad laboral- De la escuela de las "relaciones humanas" a la implicación y el compromiso- Del tratamiento uniforme a la gestión personalizada- De la confrontación y el conflicto hacia nuevos modelos de relaciones laborales- De la traducción ajena a la investigación propia.
<p><i>Áreas de más reciente implantación</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Dirección de personas a la luz del modelo europeo de calidad- El poder en los procesos de cambio- Integración de los trabajadores, aportación básica de la Dirección de RRHH a la cadena de valor empresarial- De las tareas técnicas a la visión integral de la empresa- Gestión por competencias de personas y organizaciones- Mirada a las PYMES desde la Gestión de los RRHH

SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

En primer lugar, el objetivo del presente trabajo era presentar un modelo de análisis de los desarrollos históricos de una disciplina psicológica aplicada (la Psicología del TOP) que permitiera una aproximación integrada al estudio de sus desarrollos históricos. En segundo lugar, se pretendía utilizar ese modelo para analizar los desarrollos recientes de la Psicología del TOP en nuestro país.

El modelo presentado ha resultado útil para organizar y para guiar el análisis de los desarrollos recientes producidos en los diferentes ámbitos de la Psicología del TOP y ha puesto de relieve la necesidad de una aproximación sistemática que contempla los desarrollos de la ciencia, la disciplina académica (docencia) y la profesión, tratando además de relacionar esos desarrollos con las necesidades y demandas sociales.

Además, el análisis de los desarrollos históricos de la Psicología del TOP en España durante las últimas décadas nos ha permitido poner de manifiesto una clara consolidación de esa ciencia, la formación académica que se viene realizando en nuestro país y la profesión. Entendemos que los niveles alcanzados y los resultados obtenidos van a permitir intensificar las contribuciones significativas de nuestro país en el marco internacional y, en especial en el ámbito europeo.

Se han consolidado diversas líneas de investigación y diversos grupos están realizando contribuciones relevantes en diferentes universidades españolas. Además, se ha logrado un nivel satisfactorio en la formación disciplinar, aunque en este ámbito son todavía importantes los retos y progresos que se han de producir. Por último, la profesión está claramente consolidada y en expansión. Durante la revisión de los desarrollos realizados se han puesto también de manifiesto las insuficiencias y los nuevos avances que se habrán de realizar. De hecho, los logros reseñados y las insuficiencias mencionadas plantean retos para los próximos años. Peiró y Munduate (1998) han señalado algunos de esos retos que la Psicología del TOP habrá de enfrentar en los próximos años en el ámbito de la investigación. Por otra parte, Peiró (en prensa) ha sintetizado esos mismos retos presentando también los que se han de afrontar en los ámbitos de la docencia y de la profesión.

Referencias Bibliográficas

- Alonso, M. I. (1993). Organización profesional de los psicólogos del Trabajo y las Organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 57, 46-49.
- Ash, M.G. (2002). La Psicología como ciencia y profesión desde 1850. La perspectiva de un historiador. Conferencia impartida en el XV *Symposium de la SEHP*. La institucionalización de la Psicología en España (1902-2002). Eix, 4-6 de abril.
- Berenguer, G. y Quintanilla, I. (1994). La imagen de la Psicología y los Psicólogos en el Estado español, 1994. *Papeles del Psicólogo*, 41-68.
- Blanco, A. y de la Corte, L. (2001). The decade 1989-1998 in Spanish Psychology: An analysis of research in social psychology. *Spanish Journal of Psychology*, 4, 203-218.

- Carpintero, H. (1994). *Historia de la Psicología en España*. Madrid Eudema.
- Carpintero, H. y García, E. (1995). Yela y la historia de la Psicología. *Revista de Historia de la Psicología*, 16, 293-301
- Carpintero, H. (2001). Psicología y orientación: Comentario a un discurso académico (1924). En Durán, M. A. et al. *Estructura y cambio social. Homenaje a Salustiano del Campo*. CIS, Madrid. 1141-1149.
- Carpintero, H. (2002). El paradigma de la Psicología aplicada. Una reflexión sobre la tradición europea aplicada. En H. Carpintero: *Del Estimulo a la Persona. Estudios de Historia de la Psicología*. Colección Honoris Causa, Universitat de Valencia, Valencia.
- Carpintero, H., Gracia, E. y Pérez, F. (1998). Un capítulo de la introducción del Taylorismo en España: La obra de Gual Villabí. *Revista de Historia de la Psicología*. 19, 213-224
- Castano López-Mesas, C. (1985). 25 años de investigación española sobre Orientación Vocacional. En J. Caudeli Peiró (ed): *XXV Aniversario de la SEP (1952-1978)* Madrid, SEP (microficha)
- Caudeli, J. (Ed.) (1985). *XXV Aniversario e la SEP (1952-1978)*. Madrid, SEP (microficha)
- Comisión Asesora para el Desarrollo de los Recursos Humanos (1987). *Encuesta para el diagnóstico del desarrollo de los Recursos Humanos en España*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Consejo Económico y Social (1994). *España 1993. Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Consejo Económico y Social (1998). *España 1997. Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Cordero, A. Desarrollo de la Psicología Industrial en España entre 1952 y 1977. En J. Caudeli Peiró (Ed). *XXV Aniversario e la SEP (1952-1978)* Libro en microficha, Madrid
- Cordero, A. (coord..) (1997). *La evaluación psicológica en el año 2000*. Madrid, Tea ediciones.
- ENOP, (1998). *European Curriculum in W&O Psychology. Reference Model and Minimal Standars*, European Network of Work and Organizational Psychology (ENOP) Serie Document de Travail, Fondation Maison des Sciences de l'Homme, nº3-1998
- Fernández-Ríos, M. (1993). Psicología del trabajo y de las Organizaciones en España: Marco teórico. *Papeles del Psicólogo*, 57, 28-35
- Forteza, J. A. (1989). Continuidad y evolución de la Psicología del Trabajo *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 5, 113-126

- Gutierrez, M. y Quintanilla, I. (1993). Imagen y reconocimiento social del Psicólogo del Trabajo y de las Organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 36-40
- López Mena, L. H. (1985). Apuntes sobre la evolución de la Psicología aplicada a la prevención de riesgos profesionales en España. En: J Caudeli Peiró (Ed.): *XXV Aniversario e la SEP (1952-1978)* Madrid, SEP. (microficha).
- Mestre, V. y Pérez-Delgado, E. (1991). La Psicología en España a través de las tesis doctorales sobre Psicología en las Universidades españolas. 1976-1989. *Revista de Historia de la Psicología*, 12, 59-72
- Monteagudo, M. J. Chisvert, M. y Pastor, J. C. (1998). Las actividades del Instituto Nacional de Psicotecnia y de los Servicios Nacionales de Psicotecnia desde el año 46 hasta el año 59 a través de la *Revista de Psicología General y Aplicada*. *Revista de Historia de la Psicología*, 19, 241-265).
- Ordóñez, M. (1981). *Realizaciones y perspectivas de la Psicología del trabajo*. Madrid. SEP. Madrid.
- Ordóñez M. (1985). Análisis crítico de la Bibliografía española sobre Psicología Industrial. En: J Caudeli Peiró (Ed.) *XXV Aniversario e la SEP (1952-1978)* Madrid. SEP. (microficha).
- Ordóñez, M. (Coord.) (1997). *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos*. Barcelona: Gestión 2000.
- Peiró, J. M. (1984). Historical Perspectives of Work and Organizational Psychology in Spain. En H. Carpintero y J.M. Peiró (Dir.) *Psychology in its Historical Cotext. Monografias de la Revista de Historia de la Psicología*. Valencia.
- Peiró, J. M. (1989). Current areas of research in Work and Organizational Psychology in Spain. *The Occupational Psychologist*, 7, 26-30.
- Peiró, J. M. (1990). *Organizaciones. Nuevas perspectivas psicociológicas*. Barcelona. PPU.
- Peiró, J. M. (en prensa). Perspectiva histórica y desarrollos recientes de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Peiró, J. M. y Cañero, J. (1993). Perspectivas de Futuro y visión estratégica de la profesión. *Papeles del Psicólogo*, 57, 50-56.
- Peiró, J.M. y Munduate, L. (1994). Work and Organizational Psychology in Spain. *Applied Psychology: An International Review*, 43, 231-274.
- Peiró, J.M. y Munduate, L. (1997). Evolución de la Investigación de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España. En M. Ordóñez (Dir.): *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos*. Barcelona, AEDIPE. Pp. 273-302.

- Peiró, J.M. y Munduate, L. (1998). Research Developments of Work and Organizational Psychology in Spain. An Overview. *Risorsa Uomo*, 6. También publicado en *Revista de Psicología Social Aplicada*, 2001).
- Peiró, J.M. y Munduate, L. (1999 a). Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España en la década de los noventa. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52, 2-3, 363-420.
- Peiró, J.M. y Munduate, L. (1999 b). Recent Developments of Work and Organizational Psychology in Spain. *Comportamento Organizacional e Gestao*, 5,1, 149-174.
- Pinillos, J. L. (1965). La psychologie social en Espagne. *Social Sciences Information. International Social Sciences Council*, March. Paris, 4
- Quijano, S. (1990). Presente y futuro inmediato de la Psicología de las Organizaciones en España: Formación y Ejercicio de la Profesión. Ponencia presentada en el *III Congreso Nacional de Psicología Social*. Santiago de Compostela, Septiembre.
- Quijano, S. y Cornejo, J. M. (1992). Presente y futuro de la Psicología de las Organizaciones en España: Formación y Ejercicio de la Profesión. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 10, 27, 39-73.
- Quintanilla, I. (1990). Identidad e imagen corporativa del Psicólogo del Estado español, *Papeles del Psicólogo*, 74-76
- Remeseiro, C. y Quijano, S. (1993). Mecanismos de formación y socialización. *Papeles del Psicólogo*, 57, 41-43
- Rodríguez-Porrás, J. M. et al. (1990). *La dirección de personal en España*. Barcelona, Ediciones Gestión 2000.
- Saiz, M. y Saiz, D. (1993). *El establecimiento de la Psicología científica en España*. Barcelona. Avesta.
- Saiz, M. y Saiz, D. (1998). La Psicología aplicada en España. *Revista de Historia de la Psicología*, 19, 83-120.
- Saiz, et al., (1994). La II y la VI Conferencias Internacionales de Psicotecnia celebradas en Barcelona. Algunas de sus repercusiones en el ámbito social e insitucional. *Revista de Historia de la Psicología*, 15, 227-237.
- Suarez, C. y García, M. (1993). Código deontológico en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 57, 44-46.
- Tortosa, F. Civera, C. y Esteban, C. (1998). Historia y perspectivas de la Psicología en España. En F. Tortosa (coord.). *Una Historia de la Psicología Moderna*. Madrid, McGraw Hill, 531-551.
- Yela, M. (1976). La Psicología española: ayer, hoy, mañana. *Revista de Psicología general y Aplicada*, XXXI, 585-590.
- Yela, M. (1982). Esbozo de autobiografía. *Revista de Historia de la Psicología*, 281-322.