

Artículo

Barreras a la contribución de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones al estudio de las relaciones laborales (II). Estudio exploratorio en una muestra de futuros profesionales

Barriers to the contributions of work and Organizational Psychology to the study of labour relations (II). An exploratory study in a sample of future professionals

DAVID MARTÍNEZ-ÍÑIGO*

CARLOS M.^a ALCOVER*

FERNANDO RODRÍGUEZ MAZO*

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

RESUMEN

Desde los primeros estudios de la Psicología del Trabajo hasta nuestros días, distintos autores han reclamado una mayor contribución de esta disciplina al estudio de las relaciones laborales. La investigación realizada explora una de las posibles razones para ese distanciamiento entre dos áreas afines como la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y las Relaciones Laborales. En concreto, se estudia si la Psicología y sus aplicaciones al trabajo se definen como pertenecientes a un ámbito distinto al de las relaciones laborales. Para ello, se analiza la representación social que los futuros profesionales de la Psicología del Trabajo elaboran de su especialidad y de uno de los ámbitos de las relaciones laborales en los que la contribución de esta última ha sido menor: las organizaciones sindicales. Empleando la asociación libre y el análisis de correspondencias, se explora el contenido y estructura de las representaciones mencionadas. Los datos obtenidos apoyan parcialmente la percepción de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones como propia de un ámbito diferente al de las organizaciones sindicales, especialmente en lo que se refiere a la caracterización de estas últimas y de las relaciones laborales como ámbitos de expresión política y colectiva del conflicto.

ABSTRACT

From the beginning of Work Psychology till the present time, a number of scholars have claimed more relevance for the role of this discipline in the study of labour relations. Our research focuses on one of the possible reasons for the gap existing between Work and Organizational Psychology, and Labour Relations, disciplines which should be allied. In particular, the study examines if Psychology and its applications to the work field belong to a different field than the Labour Relations. For that purpose, social representation of future work psychologists with regard to their speciality is analysed, together with their representation of trade unions, a field where contribution has been less relevant. Contents and structure of these representations were explored by using free association techniques and correspondence analysis. Results partially support the inclusion of Work and Organizational Psychology and trade unions in different fields, specially with regard to characteristics defining unions and labour relations as areas of expression of politic and collective conflict.

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

Desde los orígenes de la Psicología del Trabajo, diversos autores han señalado las dificultades para realizar aportaciones al estudio de las Relaciones Laborales (Fullagar, 1984; Katzell y Austin, 1992; Strauss, 1979; Walker, 1979). La colaboración entre ambas disciplinas ha sido escasa y

poco fructífera, a pesar de algunas excepciones (p. ej. Aryee y Chay, 2001; Stephenson y Brotherton, 1979; Brett, 1980; Fernández-Ríos, 1996; Fuller, y Hester, 2001; Hartley y Stephenson, 1992; Kelly y Hartley, 1986; Keenan y Kerr, 1952; Kerr, 1954; Kochan, 1980; Kornhauser, 1949; Kornhauser, Dubin y Ross, 1954; Martin y Sinclair, 2001; Munduate, 1992; Stagner,

1956, 1981; Stagner y Rosen, 1965; Tetrick y Barling, 1995).

Esta insuficiente cooperación ha derivado en un empobrecimiento de ambas disciplinas. Por una parte, las Relaciones Laborales han descuidado el análisis de la dimensión psicológica y psicosocial presente en su objeto de estudio o lo han enfrentado desde supuestos simplistas e "ingenuos", obviando los desarrollos teóricos, metodológicos y técnicos que podía ofrecer la Psicología y sus distintas especialidades. Por otra parte, la Psicología del Trabajo ha limitado innecesariamente su campo de investigación. En general, los trabajos se han centrado en el estudio del comportamiento laboral desde una perspectiva parcial. A menudo, los expertos han descuidado una característica de las relaciones laborales que condiciona potentemente la conducta de los individuos en los contextos laborales, como es la existencia de distintos actores con objetivos e intereses diferentes, cuando no opuestos, que operan inmersos en un contexto social, político y económico complejo. Algunos autores observan en la parcialidad mencionada una mayor disposición de los psicólogos industriales a colaborar con la dirección o "sesgo hacia la dirección" (Shore, 1975; Stagner, 1981; Fullagar, 1984; Huszycz, Wiggins y Currie, 1984; Zickar, 2001). Kornhauser (1947) describió con claridad esta situación al resaltar cómo *"...la psicología industrial es potencialmente una de las más amplias y significativas áreas de la psicología... sin embargo se ha desarrollado como una técnica para la dirección... Esto tiene consecuencias negativas para el desarrollo de la psicología industrial como ciencia social"* (p. 224).

Varias son las razones que se han propuesto para explicar esta sorprendente falta

de interrelación entre dos disciplinas aparentemente afines. En la tabla 1, se resumen algunas de las más frecuentemente mencionadas. La mayor parte de esas interpretaciones se sustenta en la especulación, en la experiencia profesional o en evidencias indirectas. El objetivo de esta investigación es, precisamente, aportar alguna evidencia empírica, aunque sea de modo tentativo, sobre la existencia de dicha carencia y respecto a algunos de los factores que la justifican. Para ello, se analiza la representación social que los futuros profesionales de la Psicología del Trabajo tienen de su propia disciplina y de uno de los principales agentes en las relaciones laborales, como son las organizaciones sindicales.

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO E HIPÓTESIS

A nuestro juicio, analizar la representación social de los futuros profesionales resulta pertinente por varios motivos. En primer lugar, permite estimar la consideración que las relaciones laborales tienen dentro de la formación de los Psicólogos del Trabajo. En segundo lugar, teniendo en cuenta las funciones que cumplen las representaciones sociales (Ibáñez, 1988), su descripción e interpretación permiten explorar la postura que adoptan los futuros psicólogos del trabajo hacia dichas relaciones y conocer uno de los principales condicionantes de su conducta hacia las mismas. Igualmente, el análisis de la representación social posibilita la valoración de uno de los elementos centrales en la conformación de su identidad social como profesionales y en la regulación de sus relaciones con otros colectivos, entre los que están los expertos en Relaciones Laborales.

TABLA 1. Factores Implicados en la Escasa Cooperación entre la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y las Relaciones Laborales

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de reconocimiento social para la Psicología Industrial como disciplina científica alejada de temas política y socialmente comprometidos. | <p>(Fullagar, 1984; Gordon y Nurick, 1981 y O'Connor, 1999)</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Diferencias en la metodología empleada por cada disciplina. | <p>(Bramel y Friend, 1981; Gordon y Nurick, 1981; O'Connor, 1999; Strauss, 1979 y Strauss y Whitfield, 1998)</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Escaso desarrollo teórico dentro de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones sobre temas centrales para el estudio de las relaciones laborales (p. ej. conflicto o poder). | <p>(Bramel y Friend, 1981; Gordon y Nurick, 1981; O'Connor, 1999; Strauss, 1979 y Strauss y Whitfield, 1998)</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Mayor disposición de los psicólogos para colaborar con la dirección. | <p>(Fullagar, 1984; Huszczo, Wiggins y Currie, 1984; Shore, 1975 y Stagner, 1981)</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento por parte de las organizaciones sindicales de la utilidad de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Preferencia por otros profesionales (p. ej. psiquiatras, sociólogos, economistas o trabajadores sociales). | <p>(Huszczo et al, 1984)</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de conocimiento y tecnologías basados en principios distintos a los propios de las Relaciones Laborales. | <p>(Guest, 1989; 1994 y 1997)</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Actitudes negativas en las organizaciones sindicales hacia la aplicación de la Psicología al ámbito laboral, derivadas de: <ul style="list-style-type: none"> • Percepción de un sesgo hacia la dirección. • Identificación de la Psicología Industrial con el taylorismo. • Desarrollo de investigación orientada a impedir o debilitar la implantación sindical. | <p>(Brett, 1980; Brim, 1965; Dubno, 1957; Fullagar, 1984; Gordon y Burt, 1981; Huszczo, et al 1984; Rhoads y Landy, 1973 y Zickar, 2001)</p> |

Respecto a la elección de las organizaciones sindicales como objeto de la representación social, existen también varias

razones que lo justifican. Por una parte, este tipo de organizaciones constituye uno de los ámbitos donde la ausencia de apor-

taciones, al menos favorables¹, resulta más evidente (Barling, 1988; Dubno, 1957; Martínez-Íñigo, Rodríguez-Mazo, y Alcover, 2000; Peiró y Munduate, 1994, 1999; Shostak, 1964). Además, en trabajos anteriores, se ha detectado cierta resistencia, justificada o no, por parte de los miembros de estas organizaciones hacia la Psicología del Trabajo (Martínez-Íñigo, Rodríguez-Mazo y Alcover, 2001). Así pues, se consideró oportuno evaluar si las reticencias eran correspondidas entre los psicólogos del trabajo, mostrando o no éstos alguna oposición a colaborar o desarrollar su actividad profesional en las organizaciones sindicales.

Dentro del análisis de la representación social, se tuvieron en cuenta dos aspectos. En primer lugar, se evaluó la proximidad entre la representación social de la Psicología y de su aplicación a los contextos laborales y la correspondiente a las organizaciones sindicales. De este modo, se pretendía determinar si la forma en que los individuos definen su disciplina y la relación de ésta con las organizaciones sindicales reflejaba un distanciamiento entre las dos. La hipótesis a este respecto suponía una escasa conexión o solapamiento entre ambas. En segundo lugar, se consideró el contenido y estructura de cada una de las representaciones. El objetivo en este caso era determinar el significado que los participantes ligaban a la separación mencionada. Dependiendo de éste, podía entenderse que el distanciamiento no reflejaba el alejamiento esperable entre dos disciplinas lejanas en sus objetos de estudio, como sería, por ejemplo, el caso de la Psicología y la Meteorología, sino que recogía la exis-

tencia de una barrera o dificultad adicional al acercamiento derivada de la misma definición de la Psicología del Trabajo, las organizaciones sindicales y las Relaciones Laborales en general. Obstáculos éstos no achacables tanto a la existencia de objetos de estudio necesariamente inconexos como a la parcialidad de las perspectivas con que se abordan desde cada una de las disciplinas. Así pues, se elaboraron hipótesis para cada uno de los componentes de la representación: actitud, información y campo (Moscovici, 1986).

En cuanto a la actitud, se supuso que sería marcadamente positiva en el caso de la propia disciplina, especialmente si se tenía en consideración que los sujetos aún no habían entrado en contacto directo con el ejercicio profesional, lo que les permitiría ajustar las expectativas desarrolladas en su proceso de formación. En el caso de las organizaciones sindicales, se esperaba que, dado la escasa atención que se dedica a las mismas en los textos y programas de especialización, la actitud dependiera más de variables como la ideología o el contacto directo o indirecto con éstas.

Respecto a la información, se previó una fuerte identificación de la Psicología y de sus aplicaciones al trabajo con la práctica científica, con factores de rendimiento y eficacia, con la gestión y con la dirección. Para el caso de las organizaciones sindicales, se anticipó una información condicionada por la posición social ocupada por la muestra y por su pertenencia a un determinado grupo y organización (Ibáñez, 1988). Así pues, se esperaba que los participantes se caracterizaran por una escasa experien-

¹ Estudios como el de Zickar (2001) reflejan claramente la forma en que, en ocasiones, la Psicología del Trabajo ha sido empleada con el fin de debilitar o dificultar la implantación sindical.

cia laboral, un contacto directo con las organizaciones sindicales anecdótico y una mayor probabilidad de que hubieran tenido relación, a través de las prácticas de la especialidad, con algún departamento u organización especializados en la gestión de recursos humanos (ETT, consultoras, etc...). Por estos motivos, se especuló que la información disponible tendría que ver más con la que es transmitida por los distintos medios de comunicación que con la experiencia directa. Por tanto, se esperaba que los conflictos laborales manifiestos, la reivindicación de los derechos laborales y la concertación social, aspectos más "visibles" a través de los medios citados, recogiesen la mayor parte de la información.

Para la estructuración del campo, se hipotetizó que la representación de la Psicología y su aplicación a los contextos laborales se organizaría en torno a la imagen del psicólogo del trabajo como un especialista guiado en su práctica por principios científicos rigurosamente contrastados. Entre sus principales objetivos estaría el desarrollo de formas de organización más eficaces. En cuanto a las organizaciones sindicales, la actividad política, la movilización de distintos colectivos y la defensa de los derechos laborales se propusieron como el armazón sobre el que se asentaría su representación social.

Con el fin de aportar mayor evidencia para la confirmación de las hipótesis generales, se evaluó la representación de un término con el que los sujetos no estuvieran familiarizados y que vinculase la Psicología con las organizaciones laborales (Psicología Sindical). Dado el desconocimiento del término, se esperaba que en el proceso de anclaje los sujetos recurrieran a la información contenida en otras representaciones afines. La hipótesis al respecto

contemplaba un mayor peso de los elementos sindicales, pues los participantes percibirían cierta incompatibilidad entre los términos Psicología y Sindical. Dicho de otro modo, entenderían que la aproximación de la Psicología al ámbito sindical conlleva la pérdida de algunas de las características de la disciplina (p. ej. objetividad, cientificidad o eficacia). En esta misma línea, se propuso el término Relaciones Laborales, esperando que su representación estuviera más próxima a la de las organizaciones sindicales.

Finalmente, con el objetivo de apoyar las inferencias realizadas sobre las asociaciones de los sujetos, se evaluó, por medio de distintas escalas, la importancia que los participantes concedían en su formación a los aspectos relacionados con las organizaciones sindicales, la estimación de la utilidad de su disciplina para dichas organizaciones, la probabilidad de que sus aportaciones fueran aceptadas por éstas y la posibilidad de que su actividad profesional tuviera lugar en ese ámbito. En el caso de la estimación de los sindicatos como futuro terreno para el desarrollo de la actividad profesional, se anticipó que ésta sería significativamente menor a la de otros ámbitos (departamentos de recursos humanos, E.T.T. y consultoras). Para el resto de escalas se esperaba que las puntuaciones fueran bajas.

MÉTODO

Sujetos

La muestra para el estudio estaba compuesta por un total de 114 estudiantes en los dos últimos años de la licenciatura de Psicología que cursaban las asignaturas de la especialidad de Psicología del Trabajo.

El 84,2 por ciento eran mujeres frente al 15,8 por ciento de hombres.

El 32,4 por ciento no habían trabajado nunca, el 29,7 por ciento lo habían hecho, pero en la actualidad se encontraban en paro, y el 37,8 por ciento se encontraba trabajando en el momento de realizarse el estudio. Para aquellos que estaban trabajando o lo habían hecho en el pasado, la experiencia laboral media era de 1,45 años ($dt=2,11$). El 89,5 por ciento no había tenido ningún contacto directo con las organizaciones sindicales. El 59,6 por ciento sí había mantenido relación con algún departamento de recursos humanos. El 6,1 por ciento se definía como perteneciente a la clase media-baja, el 64,0 por ciento a la media-media y el 29,8 por ciento a la clase media-alta. Respecto a sus actitudes políticas, el 24,3 por ciento se define dentro de la categoría "izquierda", el 23,3 por ciento lo hace como "centro-izquierda", el 34 por ciento como "centro" y el 16,5 por ciento como "centro-derecha" y el 1,9 como "derecha".

Instrumentos y variables

Para la recogida de información se recurrió a la asociación libre, presentando para ello ocho términos. Tres de ellos tenían que ver con la Psicología (Psicología, Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos) y cubrían un continuo, definido por los investigadores, que iba desde el marco general de la disciplina (Psicología), hasta aquellas aplicaciones más concretas y relacionadas con los contextos laborales.

Tres de los términos restantes se relacionaban directamente con el ámbito sindical, ordenándose de menor a mayor generalidad (Diálogo Social, Acción Sindical y Sindicatos).

Entre los dos términos que quedaban, se incluyó la "Psicología Sindical" para evaluar el proceso de anclaje en la elaboración de la representación de un término desconocido para los sujetos, dada su prácticamente nula utilización en textos y manuales. En concreto, se analizó en qué medida la información y estructuración del campo tenía que ver con el ámbito sindical y en cuál con la procedente de la Psicología.

Por último, se incorporó el término Relaciones Laborales. Al igual que el anterior, pretendía explorar si al tratarse de un término con el que los sujetos estaban poco familiarizados, éstos empleaban en la elaboración de su representación formas léxicas propias de la Psicología, de las organizaciones sindicales, de ambas o de ninguna.

Además de la asociación libre, se empleó un cuestionario en el que, junto con las sociodemográficas, se medían las siguientes variables por medio de un único ítem para cada una de ellas:

- Experiencia laboral y duración de la misma.
- Contacto con los sindicatos y tipo de contacto.
- Experiencia o relación con departamentos de recursos humanos.
- Estimación del porcentaje de horas en la especialidad dedicadas a las organizaciones sindicales (*¿Dentro de su especialidad, qué porcentaje del temario y de las horas lectivas se dedican a las organizaciones sindicales o temas relacionados?*).
- Valoración del porcentaje de horas dedicado en la especialidad a las organizaciones sindicales (*¿Cree que el porcentaje debería ser? Mayor/Igual que ahora/Menor*).

- Valoración de la importancia para un psicólogo del trabajo y de las organizaciones de la formación en cuestiones relacionadas con las organizaciones sindicales (*¿Del 1 al 10, qué importancia concedería a la formación de un psicólogo del trabajo y de las organizaciones en cuestiones relativas a la estructura, procesos y funciones de las organizaciones sindicales? Formato de respuesta tipo Likert*).
- Frecuencia con la que se había considerado las organizaciones sindicales como un ámbito para la actividad profesional. (*¿Con qué frecuencia ha considerado la posibilidad de desarrollar su actividad profesional en una organización sindical? Formato de respuesta tipo Likert del 1 al 5*).
- Estimación de la probabilidad de que su actividad profesional futura tuviera lugar en (*¿En qué medida cree que es probable que desarrolle su actividad profesional en alguna de las siguientes organizaciones o departamentos? Formato de respuesta tipo Likert del 1 al 5*):
 - Departamento de Personal.
 - Empresa de Trabajo Temporal.
 - Consultora.
 - Sindicato.
- Valoración de los beneficios para las organizaciones sindicales derivados de la aplicación de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (*¿En qué medida cree que los sindicatos podrían beneficiarse de las teorías, métodos y técnicas de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones? Formato de respuesta tipo Likert del 1 al 5*).
- Valoración de la aceptación que tendrían en las organizaciones sindicales las aportaciones de la Psicología del

Trabajo y de las Organizaciones (*¿En qué medida cree que los sindicatos aceptan o aceptarían las aportaciones de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones? Formato de respuesta tipo Likert del 1 al 5*).

Procedimiento

La recogida de información tuvo lugar en el aula al comienzo de alguna de las clases habituales. Un miembro del equipo investigador identificaba la institución que llevaba a cabo la investigación y señalaba el interés de conocer la conexión de la Psicología del Trabajo con uno de los principales actores en las relaciones laborales y la conveniencia de incluir información procedente de los futuros profesionales. Se indicaba el carácter anónimo y voluntario de la participación y la posibilidad de recibir retroalimentación sobre los resultados de la investigación. A continuación, se repartía un cuadernillo en el cual aparecían cada uno de los términos en una hoja separada en la que cada participante podía escribir todas las palabras que aquéllos le sugerían. Para evitar el efecto que pudiera tener el orden de presentación de cada término, la secuencia de los mismos se varió de un cuadernillo a otro. Al final del cuestionario aparecían las escalas. La aplicación de la prueba finalizaba cuando el participante no encontraba más asociaciones y había completado las escalas.

Análisis de datos y resultados

Una vez finalizada la codificación inicial de las palabras asociadas con al menos uno de los términos propuestos se obtuvo un total de 1828 palabras. Con el fin de reducir las asociaciones a una dimensión

manejeable e interpretable, se agruparon aquellas palabras que aparecían en singular y plural o masculino y femenino y aquellas que semánticamente resultaban similares o que podían integrar una categoría coheren-

te para los objetivos de la investigación (p. ej. *selección + reclutamiento + planificación de carrera = Procesos de gestión de recursos humanos* o *percepción + atención + motivación + aprendizaje = Proce-*

TABLA 2. Tabla de Contingencias

Forma Léxica	DS	AS	RRL	SIND	PSIN	RRHH	PTR	PSI	Marginales
Ayuda	23	14	13	27	25	10	9	38	159
Ciencia	0	1	0	0	3	3	14	105	126
Cognitivo	1	0	0	0	2	0	0	50	53
Competencias	5	0	1	0	1	53	54	19	133
Comportamiento	1	2	1	0	6	1	6	66	83
Comunicación	115	7	24	12	18	11	15	23	225
Conductismo	0	0	0	0	0	0	0	39	39
Conflicto/GestiónConf.	87	75	49	97	46	12	7	2	375
Conocimiento	8	0	6	1	14	23	29	72	153
Consumo/Comercial	1	1	2	0	0	2	51	5	62
Derecho	5	57	35	66	37	7	5	1	213
Dirección	1	3	29	3	0	29	25	1	91
Eficacia/Rendimiento	1	1	6	0	0	36	26	2	72
Empresa	5	13	21	20	12	42	49	8	170
Enfermedad	2	0	11	1	6	4	22	198	244
Ergonomía	0	1	1	0	2	3	40	7	54
Evaluación	2	0	3	0	2	50	52	54	163
Grupo/Equipo	14	6	11	18	11	6	57	17	140
Mente	0	0	0	0	3	0	0	99	102
Organización	3	2	8	9	4	22	31	3	82
Procesos Básicos	9	1	3	2	3	9	13	115	155
Personalidad	3	0	0	0	0	5	5	29	42
Procesos GRH	6	10	59	15	13	501	566	116	1286
Política/Poder	11	37	29	49	13	8	7	7	161
Psicoanálisis	0	0	0	0	0	0	0	38	38
Reivindicación/Lucha	15	117	3	95	28	4	2	0	264
Recursos Humanos	0	0	12	1	0	0	56	13	82
Trabajadores	9	34	28	73	33	20	20	0	217
Trabajo	3	7	35	18	6	19	24	33	145
Unión/Asociación	15	30	25	53	22	1	4	0	150
Universidad	1	0	11	1	0	4	10	37	64
Margen activo	346	419	426	561	310	885	1199	1197	5343

tos básicos). Finalmente, para el análisis de datos, sólo se incluyeron aquellas formas léxicas que habían sido asociadas con al menos un término por un 25 por ciento o más de la muestra. El número definitivo se redujo a un total de 31. En la tabla 2, se pueden observar los diccionarios para cada uno de los términos y la frecuencia de cada una de las formas léxicas asociadas.

Una vez configurada la tabla de contingencias, se realizó un análisis de correspondencias confirmándose la no independencia entre los términos presentados y las formas léxicas asociadas ($X^2 = 7324,085$; $p < 0.001$).

Respecto al espacio factorial en el que se sitúan los términos propuestos y las palabras asociadas, se eligió de entre las posibles opciones una solución de dos dimensiones. Dicha alternativa recoge un porcentaje considerable de la variabilidad (78,2 %), al mismo tiempo que el incremento en el mismo obtenido con un tercer factor no justificaba su inclusión al ser éste

inferior a .14 (1/número máximo de dimensiones del espacio factorial) (Hire, Anderson, Tatham y Black, 1999).

Como refleja la Tabla 3, el primer factor explica un 44,8 por ciento de la variabilidad (inercia). Respecto a las formas léxicas con mayor contribución a esta dimensión y que permiten su caracterización, destacan por orden decreciente, todos ellos con puntuaciones negativas, los siguientes (ver tabla 4): *reivindicación/lucha, unión/asociación, derecho, conflicto/gestión del conflicto, política y trabajadores*.

Establecer con exactitud el significado de la dimensión resulta arriesgado pues su definición depende de las respuestas de los sujetos y no de una definición de la misma previa al análisis. A pesar de ello, parece plausible considerar que a medida que un término se aproxima al polo negativo, lo hace hacia fenómenos relacionados con la existencia de objetivos distintos e incompatibles (conflicto/gestión del conflicto) y

TABLA 3. Dimensiones del Espacio Factorial y Proporciones de Inercia Explicada

	Valor propio	Inercia	Proporción de inercia		Confianza Valor propio	
			Explicada	Acumulada	dt	rx
1	,783	,614	,448	,448	,007	,252
2	,676	,458	,334	,781	,010	
3	,419	,176	,128	,910		
4	,230	,053	,039	,948		
5	,222	,049	,036	,984		
6	,132	,017	,013	,997		
7	,067	,004	,003	1,000		
Tot		1,371	1,000	1,000		
Sig. ,000						

con su defensa (reivindicación/lucha, derecho y política) por medio de acciones colectivas (unión/asociación, política y trabajadores).

Por su parte, el segundo factor explica un 33,4 por ciento de la variabilidad. Las formas léxicas que caracterizan esta dimensión son:

Forma Léxica	Puntuación en la dimensión			Contribución a la dimensión		
	Masa	1	2	Inercia	1	2
Ayuda	,030	-,490	,502	,015	,009	,011
Ciencia	,024	1,075	1,345	,051	,035	,063
Cognitivo	,010	1,102	1,732	,030	,015	,044
Competencias	,025	,617	-,794	,020	,012	,023
Comportamiento	,016	,888	1,376	,030	,016	,043
Comunicación	,042	-,717	,378	,143	,028	,009
Conductismo	,007	1,238	1,805	,025	,014	,035
Conflicto/GestiónConf.	,070	-1,278	,267	,102	,146	,007
Conocimiento	,029	,590	,467	,014	,013	,009
Consumo/Comercial	,012	,583	-,928	,024	,005	,015
Derecho	,040	-1,323	,196	,068	,089	,002
Dirección	,017	,045	-,807	,021	,000	,016
Eficacia/Rendimiento	,013	,467	-1,115	,016	,004	,025
Empresa	,032	-,148	-,535	,008	,001	,013
Enfermedad	,046	,999	1,337	,092	,058	,121
Ergonomía	,010	,585	-,757	,016	,004	,009
Evaluación	,031	,757	-,229	,016	,022	,002
Grupo/Equipo	,026	-,118	-,218	,009	,000	,002
Mente	,019	1,167	1,766	,061	,033	,088
Organización	,015	,054	-,721	,006	,000	,012
Procesos Básicos	,029	,869	1,197	,046	,028	,061
Personalidad	,008	,917	,969	,011	,008	,011
Procesos GRH	,241	,546	-,938	,204	,092	,313
Política/Poder	,030	-1,127	,179	,036	,049	,001
Psicoanálisis	,007	1,238	1,805	,025	,014	,034
Reivindicación/Lucha	,049	-1,629	,331	,147	,167	,008
RecursosHumanos	,015	,526	-,599	,022	,005	,008
Trabajadores	,041	-1,059	-,011	,045	,058	,000
Trabajo	,027	-,062	,060	,011	,000	,000
Unión/Asociación	,028	-1,349	,239	,044	,065	,002
Universidad	,012	,699	,740	,012	,007	,010
Total activo	1,000			1,371	1,000	1,000

- En el polo negativo: *procesos de gestión de recursos humanos*.
- En el polo positivo: *enfermedad, mente, procesos básicos y ciencia*.

Tal y como se señaló en el primer factor, interpretar esta dimensión con independencia de los significados que manejan los participantes resulta difícil. La dimensión obtenida contrapone aspectos individuales y elementales (mente y procesos básicos), cuestiones normativas (enfermedad) y una forma de conocimiento (ciencia) con los procesos empleados en la gestión de recursos humanos. Como se expone más adelante, el significado de la dimensión podría tener que ver con la diferenciación que los participantes realizan entre la Psicología y otras subdisciplinas o especialidades de la misma (Psicología del Trabajo y GRH).

En cuanto a la ubicación de los términos en el espacio factorial que resulta de la comparación de los campos semánticos que evocan (Osgood, Suci y Tannenbaum, 1957), se confirma la hipótesis referida a la separación entre la representación social de los estímulos referidos a la Psicología y sus aplicaciones a los contextos laborales y la correspondiente a los propios de las organizaciones sindicales (ver Figura 1 y Tabla 5). Así pues, los términos referidos a las organizaciones sindicales aparecen agrupados y claramente definidos por su posición en la primera dimensión. Parece que, tal y como se planteaba en estudios anteriores, la Psicología se representa alejada de fenómenos colectivos, conflictivos y políticos que, sin embargo, sí se consideran propios de las organizaciones sindicales.

Respecto a la segunda dimensión, los términos sindicales aparecen en torno al punto medio por lo que no parece que sea

especialmente relevante para la determinación de su representación social. No es este el caso de los estímulos relacionados con la Psicología. En su representación, los sujetos diferencian entre las aplicaciones de la Psicología al trabajo, identificándolas con los procesos de gestión de recursos humanos, y la Psicología en general, relacionándola con el ámbito de la salud, la ciencia y la investigación de las conductas y procesos básicos (ver Figura 1 y Tabla 6).

Finalmente, los términos Relaciones Laborales y Psicología Sindical, propuestos para obtener información sobre los restantes por medio de la valoración del proceso de anclaje, también aportan información favorable a las hipótesis. En el caso de las Relaciones Laborales, su posición está más próxima a los términos relacionados con las organizaciones sindicales de lo que lo está a cualquiera de los psicológicos (ver Tabla 5). En cuanto a la Psicología Sindical, su situación está claramente más distante de los términos propios de la Psicología; y las formas léxicas que la definen son comunes con las que identifican los términos sindicales (ver tabla 5 y 6). Parece que los sujetos perciben la vinculación de la Psicología con el ámbito sindical no como una combinación de propiedades de ambas esferas o como la aplicación de los procedimientos de la primera en las organizaciones sindicales, sino como la pérdida de las características definitorias de la disciplina, tanto general como aplicada al trabajo.

Las hipótesis sobre el contenido y estructura de la representación social se confirmaron sólo parcialmente. Respecto al componente actitudinal, las formas léxicas asociada no permiten realizar inferencias sobre la valoración que los participan-

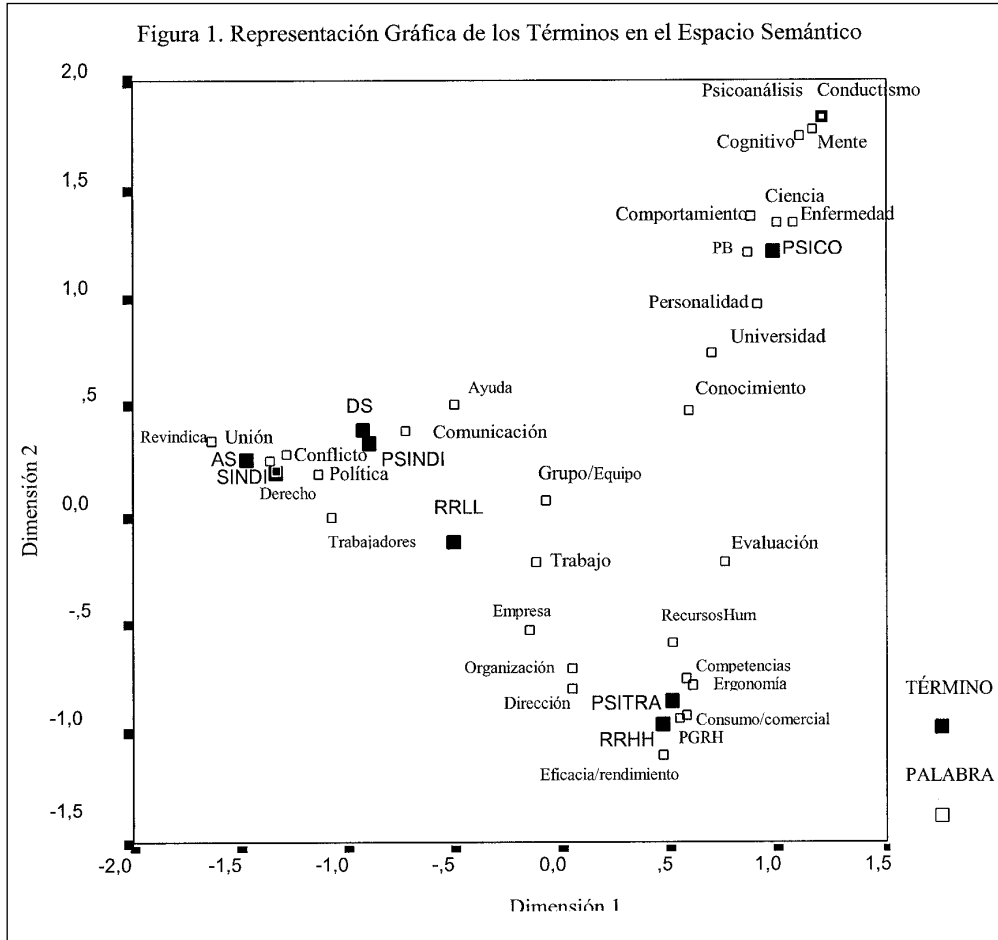


TABLA 5. Distancia entre los Términos

	DS	AS	RRLI	SIND	PSIN	GRH	PTRA	PSICO
DS	,000	,562	,676	,447	,075	1,940	1,905	2,069
AS		,000	1,049	,155	,573	2,287	2,275	2,625
RRLI			,000	,894	,606	1,270	1,243	1,992
SIND				,000	,444	2,135	2,121	2,516
PSIN					,000	1,873	1,840	2,077
GRH						,000	,115	2,237
PTRA							,000	2,125
PSICO								,000

TABLA 6. Distancia de las Formas Léxicas a los Términos

	DS	AS	SIND	RRL	PSIN	RRHH	PTRA	PSICO
Ayuda	,450	1,013	,893	,627	,450	1,742	1,683	1,627
Ciencia	2,216	2,769	2,663	2,154	2,226	2,382	2,270	,162
Cognitivo	2,430	2,965	2,874	2,452	2,450	2,764	2,652	,528
Competencias	1,951	2,343	2,188	1,301	1,889	,226	,123	2,046
Comportamiento	2,063	2,611	2,510	2,044	2,077	2,372	2,261	,175
Comunicación	,212	,766	,638	,548	,194	1,780	1,737	1,886
Conductismo	2,583	3,120	3,028	2,597	2,603	2,869	2,756	,643
Conflicto/GestiónConf.	,373	,196	,083	,872	,379	2,127	2,109	2,442
Conocimiento	1,520	2,074	1,939	1,240	1,501	1,430	1,322	,844
Consumo/Comercial	2,010	2,377	2,223	1,347	1,945	,125	,105	2,184
Derecho	,443	,165	,011	,884	,439	2,124	2,111	2,512
Dirección	1,548	1,858	1,707	,872	1,478	,442	,466	2,229
Eficacia/Rendimiento	2,057	2,380	2,229	1,383	1,989	,158	,265	2,390
Empresa	1,215	1,548	1,394	,540	1,146	,741	,730	2,082
Enfermedad	2,144	2,696	2,591	2,093	2,155	2,356	2,244	,120
Ergonomía	1,903	2,298	2,143	1,255	1,841	,235	,122	2,015
Evaluación	1,798	2,285	2,132	1,260	1,751	,786	,671	1,466
Grupo/Equipo	1,017	1,439	1,284	,392	,956	,939	,892	1,804
Mente	2,503	3,039	2,947	2,520	2,522	2,813	2,700	,580
Organización	1,488	1,817	1,665	,813	1,419	,470	,474	2,147
PB	1,967	2,522	2,414	1,902	1,975	2,192	2,081	,104
Personalidad	1,932	2,493	2,375	1,789	1,931	1,979	1,867	,258
Procesos GRH	1,989	2,350	2,197	1,324	1,924	,087	,093	2,200
Política/Poder	,295	,357	,205	,698	,267	1,952	1,934	2,342
Psicoanálisis	2,583	3,120	3,028	2,597	2,603	2,869	2,756	,643
Reivindicación/Lucha	,704	,169	,324	1,219	,725	2,455	2,444	2,747
Recursos Humanos	1,762	2,178	2,023	1,129	1,703	,364	,255	1,873
Trabajadores	,429	,497	,346	,571	,371	1,790	1,780	2,374
Trabajo	,929	1,427	1,277	,475	,883	1,144	1,077	1,553
Unión/Acción	,450	,127	,040	,925	,453	2,169	2,155	2,518
Universidad	1,663	2,225	2,100	1,478	1,656	1,714	1,604	,552

tes lleva a cabo de los términos. Por tanto, no se puede mantener la existencia de una valoración más positiva de los términos psicológicos frente a los sindicales.

Respecto a la información, tal y como se esperaba en el caso de las organizaciones sindicales, se confirmó la importancia de

aquellos aspectos más "visibles" a través de los distintos medios de comunicación, como son su participación activa en los conflictos laborales (ver tabla 6). Contrariamente a lo previsto, la comunicación aparece como un elemento distintivo de los términos sindicales, probablemente debido a su asociación con la gestión del conflicto. La diferencia-

ción entre Psicología, Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos también se refleja en la información. Es posible que la agrupación de estos términos obedezca en mayor medida a las categorías de los investigadores en relación con los objetivos de la investigación, que a la representación social de los participantes, quienes parecen distinguir entre el primero de ellos y los dos restantes. Las hipótesis respecto a la importancia de los factores relacionados con el rendimiento, la eficacia, la gestión y la dirección se cumplen sólo en el caso de las aplicaciones de la Psicología al trabajo (ver tabla 6). Si bien otros elementos como los procesos de gestión de los recursos humanos, las competencias y algunas subespecialidades (p. ej. consumo/comercial, ergonomía) están también muy próximas en el espacio semántico.

Por último, las hipótesis respecto a la estructuración se cumplen en el caso de las organizaciones sindicales y sólo parcialmente en el caso de la Psicología (ver Tabla 6). Parece que los resultados obtenidos permiten afirmar, en el primer caso, que la representación incluye una caracterización de los términos estrechamente conectada con la reivindicación y lucha colectiva por los derechos laborales dentro

de un contexto político. Respecto al ámbito psicológico, las aplicaciones al trabajo, al contrario de lo hipotetizado, no se caracterizan tanto por su actividad científica como por el manejo de distintas técnicas y procedimientos (procesos de gestión de recursos humanos) orientados a la búsqueda de formas de organización más eficaces, aspecto este último sí contemplado en las hipótesis (ver Tabla 6).

En lo que respecta a las puntuaciones en las escalas, los resultados confirman algunos de los datos obtenidos mediante el análisis de las representaciones sociales. Ante la pregunta sobre la frecuencia con la que habían pensado en desempeñar su actividad profesional en el ámbito sindical, el 83 por ciento de la muestra decía haberlo considerado "raramente" o "nunca", el 13,4 "a veces" y sólo un 3,6 "con frecuencia" o "muy a menudo". Respecto a la probabilidad de que su actividad profesional tuviera lugar de hecho en distintos ámbitos, se realizó un análisis de varianza para medidas repetidas con contraste Helmert a posteriori. Los resultados reflejan una diferencia significativa y considerable entre la posibilidad de ejercer profesionalmente en un sindicato y en cualquiera de los restantes ámbitos propuestos (ver Tabla 7).

TABLA 7. Análisis de Varianza para la Probabilidad de Ejercer Profesionalmente en: (1) Sindicatos, (2) ETT, (3) Consultoras o (4) Departamentos de Gestión de Recursos Humanos

	gl	F	Tamaño del Efecto	Potencia Observada.
Nivel 1 Anterior	1	267,375	,712*	1,000
Nivel 2 Anterior	1	38,715	,264*	1,000
Nivel 3 / Nivel 4	1	8,057	,069**	,803
* Sig ,000.				
** Sig ,005.				

En cuanto a la aceptación de las aportaciones de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones por los sindicatos, el 27,4 por ciento consideró que serían poco o nada aceptadas, el 45,1 que habría alguna aceptación, el 23 por ciento que serían aceptadas y el 4,5 por ciento muy aceptadas. Parece, pues, que los resultados obtenidos confirman la percepción de una escasa relación de la actividad profesional de los psicólogos del trabajo y de las organizaciones con los sindicatos. Paradójicamente, la valoración de los participantes fue más favorable cuando se trató de estimar los beneficios que se derivarían de la aplicación de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en los sindicatos. El 6,2 por ciento consideró que las organizaciones sindicales obtendrían pocos beneficios, el 24,8 por ciento preveían algún beneficio, el 45,1 por ciento entendía que la aplicación sería beneficiosa y un 23,9 por ciento muy beneficiosa. Por último, la media del porcentaje de horas que los participantes estimaban se dedicaba a las organizaciones sindicales dentro de su especialidad fue de 4,6 (dt = 7,79). En cuanto a la consideración sobre si dicho porcentaje debería aumentarse, disminuirse o mantenerse igual, el 85,5 por ciento consideraba que debía incrementarse, el 11,8 lo consideraba correcto y tan sólo el 2,7 creía necesario disminuirlo.

No parece, pues, que los futuros profesionales consideren la colaboración estéril, sino más bien que anticipan cierta reticencia desde la otra parte, la existencia de dificultades no presentes en otros ámbitos en los que pueden desarrollar su actividad profesional o, simplemente, que no se encuentra por diversos motivos entre sus prioridades.

DISCUSIÓN

Tal y como apuntan los resultados obtenidos, parece que la Psicología aplicada al trabajo es percibida por los futuros profesionales como un área distante del estudio de las organizaciones sindicales y de las Relaciones Laborales. Según se comentó en la introducción, diversos autores sitúan el origen de ese distanciamiento en los intentos de la Psicología del Trabajo por obtener su reconocimiento como disciplina científica, y con ello la aprobación y valoración asociada a esta forma de conocimiento. En este sentido, los datos obtenidos sobre el contenido de las distintas representaciones son compatibles con las hipótesis de esos mismos autores acerca del procedimiento seguido para obtener dicha consideración. Precisamente, el alejamiento de los temas "calientes" o políticamente comprometidos, como por ejemplo el conflicto o el poder, que se refleja en los resultados constituye una de las piedras centrales en ese proceso de definición de la Psicología del Trabajo. Conjuntamente con ese distanciamiento, la Psicología del Trabajo se identificó con el desarrollo de instrumentos, generalmente de evaluación, y técnicas que pudieran considerarse eficaces y libres de cualquier contaminación o interés ajeno a los principios científicos. Estos dos elementos se reflejan con claridad en los resultados obtenidos. Por una parte, la Psicología aplicada al trabajo se representa lejos de temas como el conflicto, la reivindicación, la unión, el derecho o la política; y por otra, se asocia con los procesos desarrollados para la gestión de los recursos humanos (reclutamiento, selección, planificación de carreras, etc...).

Un tercer elemento que apoya este argumento es la forma en que los participantes definen una hipotética especialidad dentro

de la Psicología cuyo objeto de estudio fueran los sindicatos. Esta Psicología Sindical se alejaría, a juzgar por los contenidos de su representación, de las características propias de la Psicología y de su aplicación al trabajo, adquiriendo un contenido semejante al de las organizaciones sindicales. Podría decirse que la aproximación a los sindicatos "desnaturalizaría" la Psicología. Como se comentó en un estudio anterior (Martínez-Íñigo, Rodríguez-Mazo, Alcover, 2001) en relación con la actitud negativa de las organizaciones sindicales hacia las aplicaciones de la Psicología al trabajo, resulta curiosa esta interpretación de la entidad de una disciplina ligada a algunas variantes de su objeto de estudio y a ciertas prácticas profesionales. Por ejemplo, en otras áreas como el Derecho, se asume que éste pueda ser ejercido como acusación o como defensa sin que una de las dos prácticas se considere más "Derecho" que la otra. Este hecho no parece darse en el caso de la Psicología del Trabajo cuando cambia de una organización a otra. Las organizaciones sindicales son tan organizaciones como cualquiera de las dedicadas a otras actividades, como por ejemplo las empresariales. Ambas incorporan individuos, los socializan, establecen itinerarios para ellos dentro de la organización, los forman, crean grupos de trabajo o establecen sistemas de comunicación. No parece haber ninguna justificación científico-técnica por la que la Psicología no pueda prestar atención y ser de utilidad para las dos. Sin embargo, la Psicología Sindical se percibe como "menos" Psicología y los estudios, métodos y técnicas se desarrollan y aplican casi exclusivamente en el segundo tipo de organización. Algo similar podría argumentarse cuando se pasa del análisis del comportamiento en los contextos de trabajo desde una de las perspectivas posibles y legítimas, al estu-

dio de la interacción entre varias de ellas, como sería el caso del análisis psicosocial de las relaciones laborales.

No obstante, es necesario realizar algunas matizaciones sobre lo anterior. En primer lugar, los resultados obtenidos no recogen la existencia de una actitud negativa por parte de los futuros profesionales hacia los sindicatos. Sí se refleja, sin embargo, la percepción de que la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones podría ser de utilidad para estos últimos. Al mismo tiempo, los sujetos perciben una escasa aceptación de sus aportaciones profesionales por parte de las organizaciones sindicales. Se trata, sin duda, de una situación compleja y no exenta de ciertas contradicciones. A pesar de lo cual, como se comentará más adelante, existen vías para fomentar la cooperación y el acercamiento.

No es ésta una cuestión baladí, especialmente si tenemos en cuenta el papel que desempeñan las representaciones sociales en la postura que adoptan los individuos ante el objeto representado, en la determinación de sus conductas, en la regulación de las relaciones con otros grupos y en la conformación de la identidad social (Ibáñez, 1988). Conocer la representación que los futuros expertos tienen de su especialidad es un asunto relevante para determinar las potencialidades y limitaciones de esta última, así como su posible evolución, tal y como reflejan estudios previos (González, 1993; Millward, 1995; Palmori y Pombei, 1984; Palmori, Pombei y Zani, 1987; De Paolis, 1990).

Sin lugar a dudas, un acercamiento más amplio de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones a su objeto de estudio, incluyendo la existencia de distintos actores con distintos intereses y objetivos, a

menudo conflictivos, así como la incorporación de las relaciones laborales en su globalidad, permitiría superar algunas de las limitaciones en el área e incrementaría su relevancia social. El abandono de cierto reduccionismo psicologista, la incorporación de factores históricos, políticos y económicos en sus modelos, el aumento de la vigilancia y conciencia crítica dentro de la propia comunidad científica hacia los sesgos derivados de la financiación de la investigación y de las organizaciones en que se desarrolla la actividad profesional son algunas de las contribuciones a la definición de la propia disciplina, derivadas de un replanteamiento no tanto del objeto de estudio como de la perspectiva desde la que se aborda.

Desde el punto de vista metodológico, un incremento en la aproximación actual al campo de las Relaciones Laborales promovería la utilización de métodos poco empleados en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, pero habituales en dicho campo (p. ej. métodos cualitativos e inductivos). Además, la colaboración ofrecería contextos privilegiados para la validación de teorías sobre el conflicto, la toma de decisiones o la negociación, entre otros.

Por último, desde el punto de vista del ejercicio profesional, la aproximación a las relaciones laborales y a las organizaciones sindicales abre un campo en el que la presencia de los psicólogos es minoritaria, si no nula, y en el que el espacio existente para la consideración de las dimensiones psicosociales es ocupado por otros profesionales.

Volviendo a la valoración que los futuros profesionales hacen de las organizaciones sindicales, de las posibles aportaciones

de su disciplina y de la recepción que éstas tendrían en las organizaciones mencionadas, es necesario señalar la existencia de algunas vías que fomenten el acercamiento. Especialmente, si tenemos en cuenta que la valoración de las organizaciones sindicales no es negativa y que se considera que la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones podría ser útil para éstas. Tal vez sea apropiado pensar que su falta de acercamiento no obedece a factores intrínsecos de la disciplina. Parece razonable considerar que determinadas dimensiones del contexto en que se desarrolló y de las situaciones en que se desenvuelve la actividad científica y profesional en la actualidad pueden frenar la cooperación entre ambas. En nuestra opinión, entre las acciones que promoverían un mayor acercamiento están:

- Desarrollo de modelos teóricos integradores y de programas de investigación capaces de incluir la complejidad y especificidad de las relaciones laborales y de los distintos actores que participan en las mismas.
- Ampliar dentro de los programas de especialización en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones la atención dedicada a las Relaciones Laborales y a las organizaciones sindicales.
- Implicación de los colegios profesionales en la penetración de la Psicología en las organizaciones sindicales y en otras organizaciones e instituciones vinculadas a las relaciones laborales. Iniciativas de formación, desarrollo de convenios de colaboración y fomento de la interdisciplinabilidad son algunas de las medidas que se han mostrado eficaces en otros países (Safarjan, 1997).
- Promover un cambio en las actitudes de las organizaciones sindicales hacia

los profesionales de la Psicología del Trabajo, fomentando así su progresiva incorporación. Sin lugar a dudas, esa integración permitiría a los sindicatos afrontar algunos de sus principales retos como la mejora de su tasa de implantación en sectores cada vez más importantes (p. ej. nuevas tecnologías) (Estevill y de la Hoz, 1990), el incremento del compromiso y participación de sus miembros (Kelloway, Barling y Harvey, 1998) o la mejora de su capacidad de coordinación y actuación más allá de los ámbitos nacionales.

Todas estas actuaciones van encaminadas al desarrollo tanto de un área de investigación como al establecimiento de un campo profesional. La coordinación entre ellas es imprescindible para su éxito. Ambas deben sustentarse mutuamente. Sin el desarrollo de teorías o la adaptación de métodos y técnicas capaces de atender las necesidades y objetivos que se plantean en las relaciones laborales y/o las organizaciones sindicales, la práctica profesional difícilmente será aceptada en un ámbito donde otras disciplinas y profesionales están ya bien asentados. Por otro lado, la actividad profesional y el contacto directo y aplicado con el objeto de estudio deben informar y guiar la investigación, contribuyendo a la relevancia y significación de sus líneas de trabajo. En la medida en que esto tenga lugar y la colaboración de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se institucionalice y no dependa de iniciativas aisladas, el número de psicólogos del trabajo que se acerque al campo de las Relaciones Laborales crecerá. De no ser así, la disciplina y la comunidad que la integra continuarán su evolución hacia aquellos ámbitos en los que es posible encontrar financiación, en el caso de la investigación, o una salida profesional, en el caso de la aplica-

ción, con el consiguiente empobrecimiento referido anteriormente. No se puede afirmar que los psicólogos del trabajo rechacen participar o colaborar en el área de las Relaciones Laborales, ni siquiera que necesariamente prefieran otros ámbitos; más bien parece que las condiciones dificultan su actuación en determinados terrenos, al tiempo que se dan condiciones más favorables para la investigación y el ejercicio profesional en otros.

Por último, señalar algunas de las limitaciones presentes en la investigación. En primer lugar, el tamaño de la muestra y su pertenencia a una sola universidad restringe las posibilidades de generalizar los resultados. Sería conveniente que se ampliara el estudio con muestra mayores y con otras distintas. Por ejemplo, analizar la representación social que tienen los psicólogos del trabajo y de las organizaciones en el ejercicio de su profesión o aquellos dedicados a la docencia e investigación enriquecería y completaría el estudio realizado.

Respecto a la técnica de recogida de datos, la asociación libre, sería recomendable, a pesar de que ha sido empleada habitualmente para el análisis de las representaciones sociales (p. ej. Di Giacomo, 1980; De Rosa, 1988; González, 1993), contrastar sus resultados con los obtenidos por medio de otras técnicas. Esto permitiría profundizar y precisar el contenido y estructura de la representación social, reduciendo el número de inferencias que se realizan al emplear como unidad de análisis los diccionarios ligados a cada uno de los términos.

En cualquier caso y con independencia de las limitaciones presentes en cualquier investigación, sería deseable que este estudio contribuyera, junto con los trabajos

que le precedieron, al desarrollo de un interés mayor en nuestra disciplina por un fenómeno como el de las relaciones laborales, crucial en la historia y desarrollo de nuestras sociedades y del que depende las condiciones de vida de la mayor parte de los ciudadanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aryee, S. y Chay, Y. W. (2001). Work-place justice, citizenship behavior, and turnover intentions in a union context: Examining the mediating role of perceived union support and instrumentally. *Journal of Applied Psychology*, 86, 154-160.
- 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 Rosa, A. S. (1988). Sur l'Usage des associations libres dans l'étude des représentations sociales de la maladie mentale. *Connexions*, 51, 27-50.
- 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.
- Fuller, J. B. y Hester, K. (2001). A closer look at the relationship between justice perceptions and union participation. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1096-1105.
- Giacomo, J. P. di (1980). Intergroup alliances and rejections within a protest movement. *European Journal of Social Psychology*, 10, 329-344.
- 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 Universidad de Salamanca.
- Gordon, M. E. y Burt, R. E. (1981). A history of Industrial Psychology's Rela-

tionship with American unions: lessons from the past and directions for the future. *International Review of Applied Psychology*, 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 Resources Management* (41-55). London: Routledge.

Guest, D. E. (1994). Organizational Psychology and Human Resource Management: Towards an European Approach. *European Journal of Work and Organizational 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.

Hair, J. P., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C. (1999). *Análisis Multivariante*. Madrid: Prentice Hall Iberia. 5^a Edición.

Hartley, J. F. y Stephenson, G. M. (1992). *Relaciones Laborales. La psicología de la influencia y del control en el trabajo*. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1994.

Huszczo, G. E., Wiggins, J. G. y Currie, J. S. (1984). The relationship between Psychology 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 counsellors. *Journal of Applied Psychology*, 36, 361-364.

Kelloway, E. K., Barling, J. y Harvey, S. (1998). Changing employment relations: What can unions do?. *Canadian Psychology*, 39, 124-132.

Kelly, J. y Hartley, J. (Eds.) (1986). Special Issue: Psychology and Industrial Relations. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 3.

Kerr, W. A. (1954). Dual allegiance and emotional acceptance-rejection in industry. *Personnel Psychology*, 7, 59-66.

Kochan, T. A. (1980). Collective bargaining and Organizational Behavior. En B. M. Staw y L. L. Cummings (Eds.) *Research in Organizational Behavior*, Vol. 2 (pp. 129-176). Greenwich, Connecticut: JAI Press.

Kornhauser, A. (1947). Industrial Psychology 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.

Martin, J. E. y Sinclair, R. R. (2001). A multiple motive on strike propensities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 387-407.

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.

Martínez-Íñigo, D., Rodríguez-Mazo, F. y Alcover, C. M.ª (2001). 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. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17, 307-326.

Millward, L. J. (1995). Contextualizing social identity in considerations of what it means to be nurse. *European Journal of Social Psychology*, 25, 303-324.

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 Outlook on a Professional Orientation. En G. M. Stephenson y J. H. Davis (Eds.) *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.

Paolis, P. de (1990) Prototypes of psychologist and professionalisation: diverging social representations of a developmental process. En G. Duveen y B. Lloyd (Eds.) *Social Representations and the Development of Knowledge* (pp. 144-163). Cambridge: Cambridge University Press.

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.

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.

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

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

Shore, R. P. (1975). A thrid "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 sindicato 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.

Strauss, G. y Whitfield, K. (1998). Research Method in Industrial Relations. En K. Whitfield y G. Strauss (Eds.) *Researching the World of Work* (pp. 5-30). London: Cornell University Press.

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.