

# PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES EN ESPAÑA EN LA DÉCADA DE LOS NOVENTA

JOSÉ M. PEIRÓ Y LOURDES MUNDUATE  
Universidad de Valencia - Universidad de Sevilla

## Resumen

El presente artículo ofrece una revisión de los desarrollos producidos en la investigación sobre Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España durante la década de los 90. Con el fin de enmarcar dichos desarrollos, resulta oportuno analizar los principales cambios económicos, laborales, sociales y académicos durante esa década y tomar en consideración sus implicaciones y repercusiones sobre la investigación que se ha llevado a cabo. Los centros de investigación más activos en esta disciplina han sido, sin lugar a dudas, los Departamentos universitarios y sus logros son importantes. En el trabajo se revisan las aportaciones realizadas en los siguientes puntos: 1) los aspectos generales de la disciplina y la profesión (manuales, monografías, perspectivas históricas, etc.); 2) procesos de flujo de personal en las organizaciones (incorporación y desarrollo de carrera); 3) clima, cultura y socialización organizacional; 4) organización del trabajo; 5) Motivación, actitudes, satisfacción y calidad de vida laboral; 6) Liderazgo, grupos de trabajo y competencias habilidades y actividades de dirección y gestión; 7) Poder, participación, conflicto y negociación; 8) Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos laborales; 9) Aspectos psicosociales de la implantación de nuevas tecnologías de la información; 10) Desempleo y formas alternativas de trabajo; 11) Reconfiguración organizacional y dimensiones estructurales; 12) Innovación, creatividad y cambio organizacional; 13) Psicología económica, del marketing y del consumo. Finalmente se ofrece una visión de síntesis de los logros conseguidos y unas perspectivas y retos de futuro.

**Palabras clave:** Psicología del Trabajo; Psicología de las organizaciones; España; Cambios económicos, políticos y sociales en ámbito de trabajo.

## Abstract

The present article offers a review of the research developments occurred in work and organizational Psychology in Spain during the nineties. In order to contextualize these developments, economic, work, social and academic changes have been analyzed during this decade. This analysis show the implications of all these changes for research developments in Work and Organizational Psychology. University Departments have been the most active research centers in our discipline. In the article relevant research developments in the following fields have been reviewed: 1) General trends and contributions to the discipline and profession (handbooks, monographs, historical studies, etc.); 2) personnel flow processes in organizations (entry and organizational development), 3) climate, culture and organizational socialization; 4) work organization; 5) Motivation, attitudes, satisfaction and quality of working life; 6) leadership, work groups, and competences, attitudes and activities in management; 7) Power, participation, conflict and negotiation; 8) Working conditions, occupational health and work risk prevention; 9) Psychosocial factors of the implementation of new information technologies; 10) unemployment and new forms of work; 11) Organizational redesign and structural dimensions; 12) Economic Psychology, marketing and consumer psychology. The last part of the article is devoted to formulate some conclusions and to present the main challenges and perspectives for the future of work and organizational psychology.

**Key Words:** Work Psychology; Organizational psychology; Spain; economic, political and social changes.

## 1. Introducción

La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones ha experimentado un fuerte desarrollo en nuestro país durante la década de los noventa en sus diferentes ámbitos académico, docente, investigador y profesional. Dicho desarrollo no está exento de desequilibrios, tensiones, insuficiencias y desajustes. Sin embargo, ello no es óbice para señalar que es el mayor producido en todo el siglo XX y que ha representado la consolidación de la disciplina en todos los ámbitos mencionados.

Analizar esa evolución y describir su situación actual requiere tomar en consideración las transformaciones económicas, sociales, políticas y empresariales que se han dado en los últimos años en nuestro país, y los cambios que dichas transformaciones han ocasionado tanto en el mundo universitario como en el ámbito profesional. La década de los 90 ha venido precedida por el desarrollo del estado de bienestar, la consolidación de la integración europea y una reactivación económica que -a pesar de ser precedida de una nueva crisis económica a partir del 92- ha permitido que, la sociedad española aprobara el examen europeo para formar parte del grupo de once países que iniciaron el 1 de enero de 1999 la tercera fase de la Unión Económica y Monetaria (UEM).

En este proceso de adaptación se enmarca la flexibilización del mercado laboral, el giro en el modelo de concertación social, el desarrollo de la formación profesional y ocupacional, la reforma de los planes de estudio universitarios y las políticas de potenciación de intercambios europeos, tanto para investigadores como para profesionales. Para que estas medidas y las estrategias implicadas, que procuran desarrollar ventaja competitiva, no repercutan directamente sobre el nivel del estado de bienestar, ya consolidado, la administración pública ha resaltado que la contención de costes debe derivar de una gestión más eficaz y eficiente, por lo que se ha comenzado a prestar especial atención a los problemas de gestión de organizaciones, y especialmente a la gestión de organizaciones de servicios públicos.

En este contexto, queremos ubicar el análisis de los desarrollos recientes de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Por ello, plantearemos, en primer lugar, una síntesis de las transformaciones sociales, económicas y empresariales más significativas, enmarcadas en la década de los 90, las transformaciones acaecidas en el mundo universitario, la evolución de la profesión y la problemática de la transferencia o la diseminación de los conocimientos desarrollados en nuestra disciplina. Plantearemos, en segundo lugar, los indicadores cuantitativos de la actividad investigadora desarrollada y, en tercer lugar, analizamos el contenido de dicha actividad, y las temáticas y aportaciones más relevantes de la investigación. Concluimos este trabajo con un análisis de las implicaciones de estos cambios para el ejercicio de la profesión, y las tendencias que se están dando en el ámbito de la investigación. Esta revisión nos permitirá apuntar los retos logrados y los aspectos consolidados si comparamos la situación con la de la década anterior, que hemos presentado en un trabajo previo (Peiró y Munduate, 1994).

## 2. Elementos económicos, laborales y sociales en España relevantes para el análisis de la PTO durante la década de los 90

El *entorno socioeconómico, político y laboral en España*, en el última década, ha estado marcado por dos factores de distinta naturaleza, aunque relacionados: la mejora de la actividad económica -en estrecha relación con la evolución de la mayoría de los países comunitarios, que ha permitido detener relativamente la destrucción de empleo, y la consolidación de la integración europea. De hecho, esta coyuntura económica más favorable ha permitido a nuestro país cumplir con los objetivos de la Unión Europea en el horizonte temporal establecido. Como se recoge en la memoria del Consejo Económico y Social (CES, 1998), el año 1997 ha sido el de la

consolidación de la convergencia nominal de una mayoría de países, gracias al esfuerzo de consolidación presupuestario y de control de precios realizado, apoyado en el buen ritmo de crecimiento económico registrado en el conjunto de la Unión y en cada uno de los Estados miembros. Se han cumplido, por tanto, de manera prácticamente íntegra, los objetivos prioritarios en materia económica, que la Comisión Europea tenía previstos en su agenda para esta recta final de la UEM (CES, 1998).

En nuestro país, tras la reactivación económica y la considerable recuperación en el empleo constatada entre 1986 y 1991, se produjo una nueva crisis económica, que supuso una caída de la ocupación entre 1992 y 1994, cuya intensidad no era comparable con la registrada en el conjunto de la UE. Los últimos años sin embargo, han presenciado una recuperación destacando la drástica reducción de la tasa de inflación y del déficit público -que se han situado en el 2 y el 68,8 por 100, respectivamente, en 1997, frente al 1,9 y el 72,1 por 100, de la media de la Unión Europea. No obstante, el crecimiento del empleo, en relación con el de la producción, no ha sido tan fuerte. Mientras que el Producto Interior Bruto (PIB) ha ido creciendo progresivamente -con un leve receso en 1996- desde un 2,1 en 1994 a un 3,4 en 1997, este cambio de tendencia del ciclo económico, no ha permitido avances sustanciales en la generación de empleo, considerada como el principal reto de la economía española, una vez superados los problemas que le afectaban. A pesar de ello, la creación de empleo en España, en esta reciente fase expansiva, ha gozado de la mayor rapidez e intensidad. Un dato a destacar sobre el mercado de trabajo en España, es la diversidad con la que el empleo y el paro inciden en las Comunidades Autónomas. Estas diferencias territoriales son notables en aspectos como las tasas de actividad -donde la más alta se corresponde con Cataluña y la más baja con Asturias, con una diferencia de 10 puntos porcentuales-, el volumen de empleo -que varía desde un 48 por 100 en Baleares hasta un 33 por 100 en Extremadura-, y las tasas de paro -que van desde el 31 por 100 de Andalucía al 11 por 100 de Navarra (INE, Encuesta de Población Activa, EPA). Estas notables diferencias, han llevado al CES (1998) a plantearse si no habría que tratar el «mercado de trabajo» español como una suma de segmentos territoriales mejor que como un todo.

Un aspecto relevante que ha contribuido a la aceleración de la economía española, según el CES (1998), ha sido la demanda creciente de la economía interna en los dos últimos años, en detrimento de la demanda externa, invirtiendo así la tendencia iniciada en 1995. A ello ha contribuido el buen comportamiento del consumo privado, que estuvo facilitado por la progresiva caída de los tipos de interés de los dos últimos años, la sustancial moderación de los precios a lo largo de 1997, el incremento del ritmo de creación de empleo y la mejora de las perspectivas del mercado laboral tras el acuerdo interconfederal firmado entre sindicatos y patronal, en abril de 1997. *El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (AIEE)* reorienta el fomento del empleo hacia la contratación más estable, intentando corregir la excesiva temporalidad en la contratación y sus consecuencias más negativas sobre el conjunto del sistema de relaciones laborales. Estas medidas se encuentran en consonancia con las directrices dictadas por el Consejo Económico y Social (CES, 1996) para lograr superar los retos económicos en España. Dichas directrices proponen que, las reformas estructurales de la política económica, permitan, en primer lugar, un crecimiento económico sostenido y no inflacionista; doten, en segundo lugar, a ese crecimiento de una mayor capacidad de creación de empleo, conjugada con una mayor productividad, para lo cual será preciso primar el capital humano en sus aspectos de formación y organización; y estimulen, en tercer lugar, una presencia más activa de las empresas y las producciones españolas en el exterior, favoreciendo su mayor capacidad de adaptación a las circunstancias cambiantes de los mercados y las tecnologías.

El marco institucional que ha propiciado la detención del ciclo de destrucción del empleo en España, ha sido la reforma del mercado de trabajo y las medidas implicadas en las políticas de empleo, tanto las de carácter activo, como los programas pasivos, en los que destaca la protección por desempleo. Cabe destacar la relevancia de las medidas de carácter activo, que

propician la inserción laboral de determinados colectivos con mayores dificultades, mediante actuaciones en el campo de la formación y medidas de fomento de empleo, frente a las políticas pasivas que reducen los incentivos al trabajo, disuadiendo a algunas personas de buscar empleo y creando con ello una dependencia de las prestaciones sociales. Se observa en este sentido, una tendencia a la baja de las prestaciones económicas por desempleo, que se viene registrando desde 1993 y que han supuesto un descenso de casi 18 puntos de la tasa de cobertura del desempleo, hasta 1997. En cuanto a la adopción de medidas activas, y según el informe de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) de 1995, los avances logrados han sido decepcionantes a nivel internacional, coincidiendo con el informe del Instituto Monetario Europeo (IME) de 1997, que sostiene que la creación de empleo evoluciona a un ritmo demasiado lento en la Unión, fenómeno que achaca a la lentitud de los ajustes estructurales que realizan los Estados miembros, entre los que se encuentran las medidas de carácter activo. En España se da la circunstancia de que a pesar de encontrarse entre los países con una de las posiciones más bajas de la comunidad en cuanto a medidas pasivas, ello coincide con la posición de país con el menor nivel de gasto en políticas activas por desempleo, superada sólo por Austria (OECD, 1997). Los estudios de la OCDE recomiendan una política diametralmente opuesta, en la que la protección por desempleo vaya acompañada de programas de formación selectivos -dirigidos a grupos muy específicos- y de medidas de ayuda y asesoramiento para la búsqueda de empleo. Se considera en este sentido, a las acciones positivas de reemplazo, como complemento indispensable de la protección por desempleo. En cuanto a las medidas de fomento de empleo, la OCDE argumenta que las experiencias sobre las subvenciones a los empresarios que crean empleo, tampoco han sido positivas. Según este organismo, por un lado los puestos de trabajo creados gracias a esas subvenciones en el sector privado, tienden a suprimir otros empleos, y además la medida en si puede resultar redundante, porque esos puestos se habrían creado posiblemente, en muchos casos, aun sin dicha subvención. Sin embargo, y por otro lado, dichas medidas propician beneficios a largo plazo, derivados del contacto que permiten mantener a un buen número de desempleados con el mundo del trabajo, permitiendo incrementar de este modo la oferta efectiva de mano de obra bien preparada.

Relacionadas con las medidas de fomento de empleo, se encuentran las políticas de formación. Destaca el reciente *Programa Nacional de Formación Profesional, 1998-2002*, aprobado en 1998, con los objetivos básicos de crear empleo estable, facilitar el acceso al primer empleo, formar a los trabajadores y mejorar la calidad laboral. Dicho Programa supone la expansión de la formación continua, destinada a los trabajadores ocupados, que ha sido potenciada por el consenso de los interlocutores sociales, transmitiendo, de este modo, la concienciación de los mismos sobre la relevancia de la formación para la competitividad y la promoción profesional. En cuanto a la formación ocupacional, destinada a desempleados, se ha orientado al perfil de éstos. Según la EPA casi la mitad del total de desempleados son jóvenes de 16 a 29 años, y más de la mitad son mujeres, por lo que la formación se ha ocupado especialmente de los más jóvenes, reduciéndose la atención a la formación de los mayores de 30 años, en los que se dan, paradójicamente, los niveles educativos más bajos. La formación profesional reglada, destinada a garantizar la inserción de los jóvenes, mediante la adquisición de competencias específicas y generales -según el modelo educativo de la LOGSE-, ofrece una formación base a todos los estudiantes, e incluye una formación profesional específica de grado medio y superior que se aproxima a las necesidades de la realidad productiva. Esta formación no ha logrado, sin embargo, hasta ahora, mejorar las posibilidades de empleo, aunque las reformas de las enseñanzas de formación profesional, están diseñadas para mejorarla y aproximarla al mundo productivo.

Como han ido recogiendo las memorias del CES (1996, 1997, 1998), el elemento más innovador y característico de la reforma del mercado de trabajo, lo ha constituido el *cambio del sistema de relaciones laborales*, en cuyo marco destaca, por sus implicaciones para la PTO en España,

la consolidación del modelo de concertación social, que ha supuesto una nueva etapa de diálogo social. Dos momentos resultan esenciales en este proceso: en una primera fase, resalta la reforma de la legislación laboral de 1994, aprobada sin el consenso de interlocutores sociales, y que supone un nuevo reparto de funciones entre la ley y la negociación colectiva, y el acuerdo entre los agentes sociales sobre la intervención de terceras partes no judiciales, para la solución de los conflictos laborales (ASEC, 1996); en una segunda fase, resaltan los Acuerdos Interconfederales de 1997, logrados por la vía del diálogo social, y que han ofrecido alternativas a las principales disfunciones del mercado de trabajo en los dos terrenos en los que el sistema de relaciones laborales es determinante para su funcionamiento: la contratación -entradas y salidas del mercado de trabajo- y la negociación de las condiciones de trabajo. En la primera etapa, el aspecto más relevante reside en la cesión de materias anteriormente reguladas por la ley, a la negociación colectiva, a los acuerdos de empresa y, en menor medida, al contrato de trabajo. Efectivamente, bajo el nuevo sistema, la negociación colectiva adquiere un rol crucial, asumiendo nuevas funciones que anteriormente se encontraban reguladas por el marco jurídico de las relaciones laborales. En esta misma línea, se ha tendido también a reducir la intervención judicial para la solución de los conflictos laborales, potenciando la intervención de mediadores y árbitros, no judiciales, que faciliten el acuerdo entre las partes. El objetivo perseguido ha sido el de asignar a los agentes económicos y sociales, el protagonismo del sistema de relaciones laborales, llevando a sus mínimos la intervención administrativa.

Junto a este refuerzo de la negociación colectiva y de los acuerdos extrajudiciales, en esta primera etapa, otro conjunto de actuaciones ha contribuido a la reforma de las relaciones laborales. La *modificación del Estatuto de los Trabajadores (Ley 11/1994)*, ha dotado de un conjunto de medidas legales que afectan a la regulación del contrato de trabajo desde su nacimiento hasta su extinción, incorporando elementos de flexibilidad antes inexistentes. Esta flexibilidad contractual de la regulación laboral, ha venido justificada por parte del Gobierno y la mayoría del Parlamento, como una alternativa a la elevada tasa de desempleo en España, y a las consecuencias no deseadas del excesivo incremento de la contratación temporal, que se estaba produciendo en la última década en el mercado de trabajo. Esta generalización de la temporalidad, no sólo ha significado una segmentación socialmente criticable, sino que ha generado problemas relacionados con la productividad, la baja cualificación y formación de los trabajadores y su falta de motivación. En este sentido, la reforma laboral ha sido analizada en el contexto de las intensas transformaciones económicas y sociales requeridas para asegurar que la economía española siguiese la senda de Maastricht, y que ha dificultado garantizar el pleno empleo y el mantenimiento del estado de bienestar, durante esta etapa de adaptación a las condiciones europeas. Las actuaciones en las que se han centrado estos cambios normativos, se refieren, básicamente (CES, 1996, 1997): a) a la liberalización de los mecanismos de intermediación de ofertas y demandas de empleo, mediante la legalización de las agencias de colocación sin fines lucrativos -con lo que desaparece el monopolio del Instituto Nacional de Empleo (INEM), como servicio público de empleo-, y de las empresas de trabajo temporal. Esta última reforma, que constituye una novedad en el sistema laboral español, aunque se encuentre consolidada en otros países, consiste en la contratación de trabajadores para ponerlos a disposición de las empresas, ante una necesidad temporal justificada; y b) a las modificaciones en las modalidades de contratación -como el de aprendizaje y el de tiempo parcial-, y en las vías institucionales de salida -como los expedientes de crisis y el despido objetivo.

Los Acuerdos Interconfederales, firmados por los interlocutores sociales en 1997, suponen un deseo de éstos de dar una respuesta a los problemas no resueltos por la reforma de 1994, ofreciendo alternativas negociadas a las principales disfunciones del mercado de trabajo. El primero de los Acuerdos, el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del Empleo (AIEE), trata de afrontar el problema de la elevada tasa de temporalidad y la excesiva rotación en el mismo, siendo su principal novedad en materia de contratación, la creación del contrato de fomento del



empleo indefinido, destinado a desempleados con especiales dificultades de inserción -jóvenes, parados de larga duración, mayores de 45 años y minusválidos-, y empleados temporales, incluidos los contratos formativos. Los dos restantes acuerdos, el Acuerdo sobre Negociación Colectiva y el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, suponen un apoyo a la tendencia del sistema de relaciones laborales anteriormente apuntado, de que las condiciones de trabajo sean el resultado de reglas de carácter autónomo negociadas de forma articulada y coordinada. La firma de los tres acuerdos ha supuesto una clara respuesta de los agentes sociales en términos de **autogobierno de las relaciones laborales**, y puede significar, según el CES (1998), el alumbramiento de un nuevo modelo en el que la negociación colectiva constituya el centro de **gravitación** de dichas relaciones.

La *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* (Ley 31/1995), se encuentra también en el marco de las medidas legales que al tiempo que cumplen una finalidad de garantía de la salud de los trabajadores, potencian la adaptación a las condiciones europeas, que serán la base del desarrollo futuro. Se pretende, en este sentido, adecuar la acción preventiva de los riesgos derivados del trabajo, al carácter prioritario que la seguridad e higiene en el trabajo tiene entre los objetivos de la Política Social de la UE. Dicha normativa se ubica en el contexto de flexibilidad y participación de los agentes sociales, en los temas que les implica. Por ello, a partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito de la relación laboral, a una información, formación y protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo, la Ley define sólo un marco de principios e instrumentos básicos de actuación, con lo que se entiende que será la negociación colectiva la que deberá desarrollar su actuación específica.

Los cambios acaecidos en el mercado de trabajo y las relaciones laborales, junto a la reciente reactivación económica, han propiciado algunas *alteraciones en la tendencia de la ocupación* (CES, 1998). Uno de los rasgos más significativos de dicha evolución ha sido el protagonismo del empleo femenino, en estrecha relación con el comportamiento de la ocupación en los distintos sectores productivos, en los que el sector servicios es el que ha manifestado mayor dinamismo, confirmando la creciente terciarización de la economía española. En 1997, los servicios crearon 6 de cada 10 empleos y aportaron la mitad del PIB. Otro elemento destacable que ha acompañado al cambio de tendencia, es el crecimiento del empleo de carácter temporal, mientras que el empleo indefinido mantuvo su descenso, si bien de manera cada vez más moderada, llegando incluso en 1995, por primera vez, a un claro cambio de tendencia. Precisamente para invertir esta tendencia, el gran concepto que ha protagonizado la concertación social a lo largo de 1997, ha sido el de introducir mayores dosis de estabilidad en el empleo. Los datos del INEM sobre contratos indefinidos -a finales de 1997 el porcentaje de contratos indefinidos sobre los temporales se había incrementado tres puntos respecto a 1996-, permiten realizar una valoración positiva de los resultados. Destaca también el distinto comportamiento del empleo autónomo masculino y femenino en los sectores no agrarios, que mientras en el primer colectivo se puede considerar que cumple un papel de refugio, frente a la reducción del empleo asalariado, en el caso del empleo autónomo femenino, podría estar suponiendo una vía de acceso e inserción en el mercado de trabajo. Señalar como último matiz del perfil ocupacional, el importante crecimiento del empleo a tiempo parcial, especialmente entre las mujeres, destacando su relevancia en el debate social actual sobre reparto de trabajo y creación de empleo.

Este panorama socioeconómico en el que se enmarca la Psicología del Trabajo y las Organizaciones en España, nos permite observar que la creación de empleo y la consecución de los criterios de convergencia, han sido el principal reto de la sociedad española para este fin de siglo, por lo que la reforma del mercado laboral, la flexibilización de las relaciones laborales, la reciente firma de los Acuerdos Interconfederales como resultado del diálogo social mantenido por los agentes sociales, la regulación de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, y el replanteamiento de la formación profesional y ocupacional, han sido la respuesta a las demandas de adaptación competitiva al entorno europeo, con claras repercusiones

para el mundo del trabajo, el mundo de las organizaciones y las empresas. Una gestión eficaz y eficiente de las mismas, que evite que los costes de adaptación no repercutan directamente sobre el nivel de prestaciones del estado de bienestar alcanzado, requiere cambios sustanciales en el perfil de la cultura directiva española. Como indica García-Echeverría (1994), esta nueva cultura supondrá el diseño y desarrollo de *estrategias que procuren capacidad empresarial*, como reto de respuesta a las situaciones cambiantes del entorno. Para alcanzar esa posición, García-Echeverría (1994) propone contemplar una triple dimensión, la cultural o de integración de las personas en la institución; la económica o de minimización de los costos de integración y coordinación con el entorno; y la instrumental o de diseño de una estructura organizacional flexible y dinámica con bajos costes de coordinación interna.

En cuanto al segundo factor que ha marcado el entorno socioeconómico, político y social, ha sido efectivamente *la integración en Europa y la incorporación a la moneda única*, el cambio más importante y profundo experimentado por la economía española en su historia reciente. En 1996 se cumplieron 10 años de pertenencia a la UE, y si bien el proceso de integración ha implicado nuevas oportunidades de crecimiento, también ha conllevado importantes dificultades, tanto por el esfuerzo de adaptación que supuso para la economía y la sociedad españolas, como por la evolución de la propia Comunidad Europea hacia lo que se ha denominado la Unión Europea. Ello ha significado la profundización de sus objetivos, desde su definición como zona de libre comercio y unión aduanera, al mercado único interior o al proyecto actual de unión económica y monetaria. Este proyecto a su vez ha adquirido mayor complejidad por la ampliación a quince miembros y por la evolución política del continente tras la caída del muro de Berlín y el desmantelamiento de la URSS (CES, 1996).

Destacan, por las implicaciones que ha supuesto para la gestión de las organizaciones y la dirección de personal, el importante esfuerzo de adaptación que ha sufrido el conjunto de la estructura productiva española y, muy especialmente, la industria, con escasa tradición de competencia exterior en un marco abierto como el comunitario. Entre los múltiples factores que explican las disfunciones de este proceso en la industria, destacan las siguientes (CES, 1996): el pequeño tamaño de las empresas, su escasa presencia en el exterior, el reducido esfuerzo tecnológico y la consiguiente dependencia en el exterior, la menor dotación de capital, su reducido nivel de autofinanciación, o la inadecuada formación de los recursos humanos. Pero si estos diez años han supuesto cambios, abanderados por la puesta en funcionamiento de la Unión Monetaria, los desafíos del futuro son muchos y profundos. *El empleo se ha constituido en la primera prioridad social, política y económica de la UE*. Si los notables avances en la integración europea no han podido corregir, suficientemente, las desigualdades entre los distintos países y regiones, a pesar del esfuerzo realizado en materia de cohesión y el creciente papel que han desempeñado los fondos estructurales en ese objetivo, el compromiso por el empleo constituye un elemento vertebrador esencial para conseguir dicha cohesión económica y social. Uno de los avances más significativos en este proceso de construcción europea, precisamente por sus repercusiones en la política de empleo, ha sido la aprobación del Tratado de Amsterdam en 1997, que incluye un nuevo título dedicado al empleo, en el que se dispone aumentar la coordinación de las políticas activas de empleo entre los Estados miembros, potenciando la mano de obra cualificada y adaptando los mercados a la evolución de la economía. Posteriormente, la Cumbre extraordinaria sobre el empleo celebrada en Luxemburgo a finales de 1997, ratificó la puesta en marcha anticipada del título de empleo del nuevo Tratado y centró el debate en el diseño de las medidas de empleo que deberán empezar a coordinar los Estados miembros, siguiendo las cuatro líneas propuestas de mejora de la capacidad de inserción profesional, desarrollo del espíritu de empresa, fomento de la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas y refuerzo de la igualdad de oportunidades. Estas directrices, que deberán contemplarse en los planes de Acción Nacional de empleo, suponen medidas concretas y avances específicos que refuerzan la Europa social, mostrando que junto a los elementos

económicos y monetarios, se incorporan elementos sociales al proceso de construcción europea. Ello permitirá que los ciudadanos y trabajadores europeos puedan considerar el proceso de construcción europea como algo propio (CES, 1998).

En el contexto español, la mejora de la competitividad, especialmente en términos de empleabilidad de los trabajadores y de fomento de las Pymes innovadoras y creadoras de empleo, como vía necesaria para el fomento del empleo, ha conllevado implicaciones relevantes para la PTO, tanto en el ámbito universitario como en la evolución de la profesión. La importancia de la cualificación y recualificación de los recursos humanos en la mejora de la competitividad y del empleo, así como para la adaptación a los nuevos cambios tecnológicos y técnicos, se ha puesto de manifiesto en la renovación de los *Acuerdos Nacionales de Formación Continua* financiadas a través de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) en 1996, y en la reciente aprobación del II Programa Nacional de Formación Profesional en 1998 -en el que se ha primado la creación de un sistema nacional de cualificaciones profesionales y la colaboración entre las empresas y la escuela para adaptar las ofertas formativas a sus demandas. Nos centraremos a continuación, en las transformaciones sufridas por la investigación, el replanteamiento de la formación demandada a las instituciones pertinentes, y los nuevos roles desarrollados por la profesión.

La investigación en el ámbito universitario ha mostrado un claro desarrollo en los últimos años. Esta reciente evolución ha sido propiciada y amparada por la reforma de su marco institucional -la *Ley de Reforma Universitaria* (LRU) (Ley 11/1983)-, que modificó sustancialmente numerosas normas reguladoras de la docencia y la investigación universitaria. Destacan entre estas modificaciones, la creación de los Departamentos Universitarios, como órganos básicos de funcionamiento y ordenación de la investigación y la actividad docente de la Universidad. Dichos Departamentos se constituyen por áreas de conocimiento científico, técnico o artístico, que se configuran como unidades de agrupamiento y articulación, a nivel estatal, de las materias pertinentes de los distintos campos del conocimiento. Otro elemento innovador lo constituyó la creación del Consejo Social, como órgano de participación de la sociedad en la Universidad, con el objetivo de promover la colaboración de la sociedad en la financiación de la misma, y velar por los intereses sociales en el rendimiento de sus servicios. La reforma universitaria replanteó también las políticas de personal, poniendo orden a los sistemas de promoción y creando nuevas figuras docentes, como la de Profesores Asociados, constituidos por especialistas de reconocida competencia que desarrollen normalmente su actividad profesional fuera de la Universidad, y la de Ayudantes. A su vez, el desarrollo normativo de la LRU, permitió que el profesorado pudiese participar en convenios y contratos con empresas e instituciones públicas y privadas. Esta cooperación, que se puso en marcha a mediados de la década de los años 80, y ha llegado a un cierto nivel de masa crítica en la década de los 90, ha logrado un doble objetivo. Por un lado, ha abierto una fuente de recursos importante en ámbitos como la PTO, y por otro lado, ha potenciado el desarrollo de investigaciones, tanto básicas como aplicadas, que dando respuesta a las peticiones de proyectos de empresas o de administraciones públicas, han permitido una cierta articulación entre la investigación de los departamentos universitarios y la problemática del entorno social y económico en la que se ubican los mismos. Esta situación se ha manifestado por ejemplo, en la respuesta a la creciente tendencia a la terciarización de la economía española -confirmada por el dinamismo mostrado por el sector servicios en los últimos años. La sensibilización de las entidades sociales, hacia la necesidad de buscar ventaja competitiva en este sector, se ha manifestado en demandas concretas a los grupos de investigación, sobre gestión de servicios sociales, de instalaciones deportivas, de hospitales, de residencias de la tercera edad... Es decir, de servicios, que a veces son servicios públicos, pero demuestran que incluso en este ámbito, se da una preocupación cada vez mayor por encontrar estrategias de gestión más eficiente, que permita optimizar recursos mejorando la calidad. De este modo, se ha ido constatando, progresivamente, una actividad investigadora en el ámbito



de la PTO, que va dando respuesta a la problemática del mercado laboral, la innovación tecnológica, la mejora de la calidad, la gestión del conflicto y la negociación colectiva, la formación de personal, etc. La articulación de estos retos con los del conjunto de los países comunitarios, ha propiciado la incorporación de los investigadores españoles a los programas de investigación europeos, apoyados por una política de potenciación de intercambios europeos en la universidad. Ello ha originado que, en los últimos cinco años, se haya incrementado sustancialmente la interacción de los profesores e investigadores en PTO, con los de otros países europeos.

Otra de las medidas acometidas por la reforma universitaria, es la renovación de los planes de estudio, cuya implantación se ha culminado en la actualidad en muchas universidades. Dicho cambio surgió con el objetivo de flexibilizar los contenidos de las titulaciones universitarias y adecuarlos a las necesidades y demandas de su contexto inmediato. Bajo esta política de flexibilización, la legislación se limitó al establecimiento de un marco de principios e instrumentos básicos de actuación, definiendo unos contenidos mínimos -los denominados troncales-, para cada titulación, y dejando la configuración de los aspectos más concretos y técnicos, y los contenidos más específicos de los mismos, a criterio de las diversas universidades del estado español. Su desarrollo no ha sido fácil y exento de complicaciones, debido a la participación de todas las partes implicadas, y los intereses que cada colectivo ha transferido en la elaboración de los mismos (Blanco y Botella, 1995). Por lo que respecta a la PTO, el reconocimiento de su troncalidad, en las enseñanzas de todas las universidades, ha estimulado la aparición en algunas universidades - y la consolidación en otras -, de grupos de investigación dedicados a la enseñanza y a la investigación en este ámbito disciplinar. Ello ha impulsado, a su vez, la realización de tesis doctorales en el marco de la reforma del tercer ciclo.

Efectivamente, otro factor que ha incidido en la evolución de la investigación en PTO, ha sido la reforma de tercer ciclo, no sólo desde el punto de vista del doctorado, sino también del de los cursos de postgrado. La demanda de la formación profesional de postgrado, ha potenciado el que la investigación que se desarrolla en los núcleos universitarios, tuviese una salida hacia el mundo de los profesionales, colaborando a fomentar esa zona de cooperación universidad-empresa, que ha tendido a estar tradicionalmente desatendida. En el ámbito universitario, se generaban ideas o se adaptaban investigaciones de otros contextos, pero no se daban los suficientes pasos para que esas ideas se plasmasen en concreciones útiles para la aplicación profesional. En la medida en que se han desarrollado los master, y en la medida en que la docencia que se requiere en los mismos no se puede limitar a proporcionar ideas, sino que se precisa proporcionar técnicas, metodologías, instrumentos..., una de las funciones que actualmente se está cumpliendo desde la universidad, es un esfuerzo por concretar esas metodologías, a partir de investigaciones o lecturas sobre investigaciones de otros autores, pero que se van plasmando y concretando en nuestro contexto.

Las repercusiones de la evolución del mercado de trabajo y las relaciones laborales, enmarcadas en el contexto de la mejora de la actividad económica y la consolidación de la integración europea, han tenido *implicaciones sobre el ejercicio profesional de los PTO* produciendo una diversificación de los roles profesionales y de los ámbitos de intervención. Las demandas se han intensificado desde el ámbito de la formación ocupacional, la mejora de las competencias, la implantación de nuevas tecnologías, la mejora de la calidad, etc. Al mismo tiempo, cada vez más tipos de organizaciones están demandando la incorporación de profesionales de recursos humanos -con un porcentaje del 12,4 por 100 de psicólogos, frente al 31,9 por 100 de abogados y el 9,2 por 100 de economistas (García-Echeverría y del Val, 1996). Esta petición que tradicionalmente ha estado reservada a la empresa privada, se ha ampliado a la empresa pública y a los servicios públicos. La formación de los recursos humanos, se ha convertido en una prioridad de estas organizaciones que se orientan hacia estrategias que buscan ventaja competitiva mediante la formación. Como ha quedado reflejado en el Libro Blanco sobre Educación

y Formación (1995), la formación es considerada como uno de los aspectos clave del desarrollo económico y de la mejora del empleo. Hasta ahora, dos ámbitos de la formación profesional, han requerido la atención de los profesionales de la PTO, la formación ocupacional, orientada a la inserción laboral de colectivos con dificultades especiales, y la formación continua, en la que destaca la creación del FORCEM, que ha introducido un nuevo modelo de lo que es la gestión de la formación en la empresa, como estrategia competitiva de adaptación. La aportación más significativa de este modelo, que ha beneficiado considerablemente el panorama formativo de los trabajadores, reside en la participación y responsabilidad conjunta de los agentes sociales en la organización de la formación. Tanto esta gestión paritaria de la formación, como los Acuerdos Interconfederales, y en general los distintos acuerdos o debates sobre materias concretas, como solución extrajudicial de conflictos laborales y seguridad y salud laboral, son muestras del avance logrado en el terreno de las realizaciones prácticas, del denominado diálogo social. Se precisa abrir un compás de espera hasta disponer de datos concluyentes para valorar los efectos de las medidas de reforma adoptadas, sobre la actividad profesional de los psicólogos del trabajo y de las organizaciones. Las actividades formativas en la negociación colectiva, el desarrollo de los nuevos roles de arbitraje y mediación, las implicaciones de las actividades preventivas a fomentar en materia de riesgos laborales, la eficiencia en la gestión de servicios avanzados, como complemento al turismo, etc. hacen necesario que transcurra más tiempo para su evaluación, a pesar de que algunos indicadores apuntan a que la profesión ha entrado en un cierto nivel de desarrollo y de consolidación, en el que la preocupación por lo inmediato, no oculta la perspectiva a largo plazo.

### **3. Principales campos de investigación de la PTO en España**

En este contexto que acabamos de revisar se ha desarrollado la investigación de la PTO en nuestro país y en principio, las problemáticas y demandas que hemos constatado deberían reflejarse en su actividad y en sus resultados. Pasamos ahora a analizar los contenidos de esa investigación y las aportaciones realizadas. Agruparemos esas contribuciones en diferentes apartados temáticos, incluyendo en cada uno, tanto la investigación orientada a explicar e interpretar la realidad, como la dirigida a intervenir sobre ella. Seguimos en esto la distinción establecida por la ENOP en el tipo de conocimiento relevante en nuestra disciplina: el explicativo y el tecnológico. A la hora de agrupar los diferentes apartados el criterio básico es el contenido temático. Así, la evaluación organizacional por ejemplo, como medida de un determinado fenómeno, no se consideraría en un apartado específico, sino que se incorpora al bloque temático correspondiente al fenómeno evaluado. Lo mismo sucede con la investigación sobre las teorías del cambio - como el desarrollo organizacional - y las herramientas para llevar a cabo dichos cambios - como los círculos de calidad. Al analizar las aportaciones de cada bloque temático, se consideran, por tanto, estos cuatro niveles de conocimiento, comenzando por aquellas aportaciones más orientadas a la comprensión y evaluación de los fenómenos, para concluir con las que enfatizan los aspectos tecnológicos, orientados a la intervención.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, estructuramos la presente revisión en los siguientes apartados: 1) Manuales y aproximaciones generales sobre la situación de la disciplina y de la profesión, que incluyen aproximaciones históricas, teóricas y metodológicas; 2) los procesos de flujo de personal, distinguiendo entre la incorporación y el desarrollo de carrera (selección, igualdad de oportunidades, formación, etc.); 3) el proceso de socialización en la cultura y los valores de la organización; 4) la organización del trabajo; 5) procesos de mantenimiento de las personas en la organización (motivación, actitudes, rendimiento, recompensas, rediseño de puestos, etc.); 6) tareas directivas implicadas para liderar y dirigir a estas personas, con especial referencia a la gestión de las organizaciones de servicios y las Pymes; 7) poder, influencia,

conflicto y negociación que derivan de las relaciones entre las personas y los grupos en las organizaciones, y los sistemas de gestión y participación que emanan de dichas relaciones; 8) fenómenos derivados del desarrollo de la actividad laboral y principales patologías psicosociales que lo alteran y dificultan (estrés, burnout, bienestar, fatiga, riesgos, alcoholismo, etc.); 9) implicaciones psicosociales derivadas de la implantación de tecnologías de la información; 10) desempleo y las formas alternativas de trabajo (cooperativas, empresas de trabajo temporal, etc.); 11) estructura y dinámica de las organizaciones desde una perspectiva macro; 12) procesos de innovación y cambio organizacional; y 13) aspectos psicológicos de la conducta económica, entre los que se incluyen la conducta del consumidor y la publicidad. Veamos las principales aportaciones en cada uno de ellos.

### **3.1. Aspectos generales. Manuales y monografías sobre la situación de la disciplina y de la profesión. Aproximaciones histórica, teórica y metodológica**

Mencionaremos en primer lugar las *revisiones sobre la situación de la PTO* en nuestro país que se han publicado recientemente (Peiró y Munduate, 1994, 1997, 1998; Prieto, Fernández-Ballesteros y Carpintero, 1994 y Huertas y Padilla, 1997). Estas exposiciones panorámicas sobre la situación actual de nuestra disciplina, completan la perspectiva histórica y la prospectiva trazadas anteriormente por Peiró en 1985 y 1990. Por otra parte, Peiró y Munduate (1995a, 1995b, 1996) y Arias-Galicia (1993), han analizado el desarrollo de la PTO en el contexto europeo y en Iberoamérica, respectivamente. Con una metodología bibliométrica se analizan las publicaciones aparecidas en este ámbito disciplinar en el trabajo de Rico, Fernández-Ríos y De Miguel (1995) y en el de Osca et al. (1995).

El análisis de las características substantivas de la PTO, los debates sobre la naturaleza de las *formulaciones teórico-metodológicas* en esta disciplina, y su revisión histórica han sido una constante en los últimos años. Esta intensa actividad epistemológica, queda reflejada en diversos manuales y trabajos, como el de Peiró (1990), que aporta, al ámbito teórico-metodológico, el análisis de la conducta organizacional entendida como comportamiento colectivo, posibilitado y mantenido por una serie de procesos sociocognitivos; y el análisis transcultural de los fenómenos organizacionales. El estatus epistemológico y los problemas metodológicos de la Psicología de la Organización han sido abordados en diversas publicaciones. La obra de Quijano de Arana (1993a) analiza la ubicación de la Psicología de la Organización y la Psicología Social en el contexto de las Ciencias Sociales. Considera a la primera, básicamente como una Psicología Social Aplicada al campo de las organizaciones, admitiendo, a su vez, su capacidad de generar conocimiento básico sobre los fenómenos sociales. Analiza, con este objetivo, los desarrollos de la psicología de las organizaciones en el marco de la psicología social, así como los problemas metodológicos inherentes a la disciplina. Rodríguez (1992a, 1992b, 1992c, 1993a) aborda la transición hacia un paradigma emergente en el estudio de las organizaciones, exponiendo las principales aproximaciones simbólicas y las teorías que las articulan como marco interpretativo en dicho análisis. Dentro de esta misma línea, Rodríguez (1994a) edita las ponencias de las jornadas sobre el proceso de configuración científica de la Psicología de las Organizaciones, celebradas en Granada. Munduate (1997) aborda las principales perspectivas actuales en el análisis psicosocial de las organizaciones, precedida de una breve reconstrucción histórica sobre su inicio, desarrollo y su situación actual en el contexto europeo. Finalmente, la reciente obra de Montalbán (1997) plantea, entre otros aspectos, el análisis prospectivo de la disciplina y de la profesión.

Por otra parte, los presupuestos filosóficos, el sistema de valores y el discurso institucional, implícito en las *nuevas formas de organización del trabajo*, y su adaptación al mercado, son los aspectos analizados por los trabajos de Prieto y Martín (1990), Herranz (1991), Prieto

(1992a), Fernández-Ríos (1995) y Gallego (1991).

Por lo que se refiere a los *aspectos metodológicos y las técnicas de investigación*, destaca el análisis sobre la investigación multinivel en las organizaciones, abordado por González-Roma y Peiró (1992), y el análisis sobre la evolución de la situación de los instrumentos de medida en los últimos 50 años en España, realizado por Seisdedos (1997). Se constata, en este trabajo, la tendencia hacia un crecimiento constante y muy significativo de la creación o elaboración propia de los tests psicológicos empleados en España, a pesar de que sigue siendo relevante la labor de adaptación de instrumentos desarrollados en otros contextos culturales.

Entre los trabajos orientados a la *intervención y al ejercicio profesional*, mencionaremos el manual de Peiró y Ramos (1994), en el que se abordan las teorías y las herramientas para el cambio, en los principales campos de intervención. En el primer capítulo se plantea precisamente la delimitación del concepto de intervención profesional de carácter psicosocial y la necesidad de considerar la tecnología de intervención, en una disciplina que aborda la comprensión de una realidad que puede ser considerada como artificial, al ser creada y modificada por el hombre. Aborda desde esta perspectiva, las bases científicas de la intervención, sus componentes éticos, el diseño de los componentes tecnológicos, los roles del experto y la dimensión transcultural de la intervención. En el segundo capítulo, Alonso Amo, ofrece una revisión del Desarrollo Organizacional (DO), como modelo clásico de intervención en las organizaciones, presentando sus principales características, objetivos y su relación con el cambio organizacional. Munné (1995) ha abordado también el concepto de intervención organizacional, especialmente desde el enfoque del DO, analizando críticamente su significado y situación actual. Propone la necesidad de articulación y de construcción de los componentes tecnológicos pertinentes para una mejor orientación de algunas teorías psicosociales -como la teoría de la atribución- hacia el ámbito de la intervención organizacional.

Ordóñez (1995, 1996, 1997) ha desarrollado una activa labor de difusión del *ejercicio profesional en el ámbito de la gestión de los recursos humanos*, potenciando desde la Asociación Española de Dirección de Personal (AEDIPE) el compromiso de los profesionales para expresar sus reflexiones y experiencias, que se han plasmado en tres obras de eminente carácter aplicado. La obra titulada *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (1997) aborda la gestión de los recursos humanos desde la perspectiva psicosocial. En ella se analizan, en primer lugar, las áreas de gestión consolidadas en la gestión de los recursos humanos, en segundo lugar, las áreas de más reciente implantación, y finalmente, el estado de la situación en España, especialmente con relación a la práctica profesional (Cordero, 1997; Crespo, 1997; Fernández-Ríos, 1997). Catalá (1995) ha elaborado un perfil del psicólogo del trabajo y de las organizaciones, describiendo los ámbitos de actuación, las misiones de su puesto, los cometidos y tareas, y los conocimientos y experiencias requeridos. El perfil del responsable de recursos humanos en las empresas españolas, ha sido también abordado en un estudio de campo llevado a cabo por García-Echeverría y Del Val (1996).

En relación al ejercicio profesional, destacan Peiró y Ramos (1994) *la creciente conciencia profesional* de la problemática que plantea el *crecimiento de la demanda de servicios* y el incremento del colectivo profesional que ha de atenderlos. Ello ha potenciado el desarrollo de acciones profesionales dirigidas a la clarificación del rol del psicólogo profesional en la PTO y los requisitos para su formación. Un signo de estas actuaciones, se revela en las conclusiones publicadas en *Papeles del Psicólogo* (1993, 57, 27-59) de las Jornadas sobre «Perspectivas y retos profesionales de la PTO en España», celebradas en Aldea del Fresno (Madrid), en Febrero de 1993, en las que se analizan las principales características que definen a la profesión. Con esta misma orientación, diversos trabajos (Carazo, 1996, 1996b; Fernández-Ríos, 1991a; Luque y Zurriaga, 1994; Muñoz, Martín y Forteza, 1993; Prieto, 1990a, 1992b; Prieto, Solanes y Martín, 1996; Quijano y Cornejo, 1992; Quintanilla, 1990, 1991a; y Vega, 1997) abordan el desempeño profesional de los psicólogos del trabajo y de las organizaciones, sus necesidades

de formación de pregrado y postgrado y/o los modelos y estrategias más relevantes para la intervención -la teoría de la acción, las estrategias de desarrollo de sistemas, modificación de conducta, etc-. El rol actualmente desempeñado por los profesionales, especialmente en la gestión de recursos humanos, y la interdisciplinariedad de este ámbito de intervención profesional, es otro de los aspectos analizados sobre el ejercicio de la profesión (Catalá, 1995; Quintanilla y Díaz, 1994; Tortosa, Quintanilla, Civera y Díaz, 1993).

Entre los *manuales de carácter general, orientados a la formación* en Psicología de las Organizaciones, cabe mencionar la obra de Peiró (1983-1984), *Psicología de la Organización*, reeditada en 1990 por la UNED, y los manuales de García, Vera y Sáez (1995) y Salgado (1997a). En Psicología del Trabajo, Peiró y Prieto (1996) ofrecen una visión sistemática de las principales temáticas de la actividad laboral en su contexto (volumen I) y de los aspectos psicosociales del trabajo (volumen II). Quintanilla (1992a) aborda las delimitaciones y aplicaciones de la Psicología del Trabajo. En las obras de Alvaro, Garrido y Torregrosa (1996) y Gómez, Hombrados, Canto y Montalbán (1993), también se aborda la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, como ámbitos de aplicación de la Psicología Social. Por su parte, Del Cerro (1994), presenta diversas prácticas centradas en la estrategia formativa del estudio de caso. Finalmente, en este bloque de aspectos generales, conviene reseñar la obra de Peiró, Prieto, Meliá y Luque (1995) que recoge una selección de las contribuciones más relevantes al Sixth European Congress of Work and Organizational Psychology, -celebrado en Alicante en 1993, entre las que se encuentran varios trabajos de autores españoles. La celebración en España del Sixth European Congress of Work and Organizational Psychology, y las contribuciones de los equipos españoles al mismo, pone de manifiesto el desarrollo de la disciplina y el reconocimiento que se le otorga desde otros países Europeos.

En síntesis, la mayoría de los trabajos revisados en este bloque, aportan una reflexión y una revisión sistematizada y crítica de los debates y los conocimientos de la disciplina, en nuestro contexto cultural inmediato. Entre los desarrollos teóricos y las aproximaciones metodológicas se observa, una inclinación al análisis de las tendencias teóricas que despuntan en la actualidad, especialmente en Europa. Destacan, en este sentido, las siguientes: a) el replanteamiento del análisis de las organizaciones como realidades socialmente construidas, mediante la interacción de sus actores más relevantes, e implicada en la gestión de mitos, imágenes y símbolos; b) la emergencia de la teoría de la acción o del control, que considera la autonomía y la autorregulación como criterios básicos que permiten a las organizaciones crear su propia capacidad de aprendizaje y de reproducción sistemática, mediante la interpretación del feedback sobre los errores; y c) la consideración de la relación persona-organización, como una interacción de mutua creación, donde las personas tratan de construir su entorno, al tiempo que son construidas, parcialmente, por el mismo.

En lo que se refiere a las aproximaciones metodológicas, podemos resaltar las siguientes características: a) la defensa de la diversidad metodológica. Cabe apuntar una cierta incongruencia en términos de enfoque paradigmático. Por una parte, en las revisiones y planteamientos teóricos predomina el énfasis en las aproximaciones sociocognitivas, de carácter subjetivo, post-positivista, y constructorista de la psicología organizacional. Por otra parte, la mayoría de los estudios empíricos presentan aproximaciones cuantitativas y metodologías que se basan en epistemologías positivistas. De todos modos, destaca la flexibilidad y tolerancia metodológica hacia los diversos modos de hacer ciencia y hacia el empleo de metodologías cuantitativas y/o cualitativas que expresen dicha diversidad; b) el predominio de la investigación basada en cuestionarios y otro tipo de autoinformes; c) la cada vez mayor participación de los equipos españoles en estudios de carácter transcultural. De este modo se va profundizando en el análisis de la influencia mutua entre cultura y organización lo que puede permitir una comprensión más adecuada de los fenómenos organizacionales, de las conductas de sus miembros, y de las intervenciones que se realizan en ellas; d) la preocupación por desarrollar investigación longitudinal,



que recoja los cambios conductuales -individuales, grupales y organizacionales- a lo largo del tiempo y las causas dinámicas de dichos cambios; e) Finalmente, la toma progresiva de conciencia de la importancia del meta-análisis como técnica que permite sintetizar y avanzar en el conocimiento aunque su uso está poco extendido en nuestro país. Como proponen Rosenthal (1995) y Fried y Ager (1998), las revisiones que emplean esta metodología, sintetizan cuantitativamente la situación de un área de investigación, para predecir la fuerza relativa del fenómeno o del efecto analizado.

Finalizaremos este apartado constatando el esfuerzo significativo e importante de incorporación y adaptación de modelos teóricos, metodologías de investigación y técnicas y estrategias de intervención originadas en otros contextos, a la realidad cultural de nuestro país. Sin embargo, apenas se encuentran, en las aportaciones revisadas, aportaciones innovadoras y contribuciones específicas españolas al desarrollo del conocimiento científico internacional. La relativa juventud de la propia Psicología en España y la dificultad, que va reduciéndose, de transmitir más allá de nuestras fronteras las investigaciones desarrolladas, así como la debilidad de los mecanismos de revisión y mejora de las investigaciones que se llevan a cabo en nuestro entorno pueden ayudar a explicar esta situación en nuestra disciplina científica.

### **3.2. Procesos de flujo de personal en las organizaciones. Incorporación y desarrollo de carrera**

El reclutamiento y la selección de personal para su incorporación a la organización, así como la formación y el desarrollo de su carrera profesional, han sido aspectos básicos de la PTO española. Entre las monografías orientadas al análisis de ese proceso, especialmente a la *selección de personal* -desarrollada generalmente mediante un análisis de puestos sistemáticos, y centrada en los contenidos relevantes para el puesto- destacan las obras de Quintanilla (1992b), Alcaide, González y Flórez (1996), Pereda (1993b), Pereda y Berrocal (1993), Fernández-Ríos (1995) y De Juan-Espinosa, Roberto y Quiroga (1996). Una vez incorporados a la organización, *la formación* de los empleados ha sido abordada, tanto desde la perspectiva global del impacto del cambio tecnológico en el empleo y la formación en España (Durán, 1994 y Sáez, 1991, 1993), como en los aspectos más específicos de la formación: la elaboración de un plan de formación (Colom, Sarramona y Vázquez, 1997; Rodríguez y Medrano, 1993), las estrategias didácticas y tecnológicas de dicho plan (Medrano, 1993; Del Pozo, 1993), y los procedimientos para la implantación y evaluación del mismo (Martín, 1994; Palazón y Tovar, 1994).

Además de estas publicaciones monográficas, diversos artículos han abordado estos temas. La *selección de personal* ha sido considerada en múltiples aspectos. Los estudios sobre la entrevista de empleo, han mostrado que es uno de los instrumentos de selección de personal más empleado por los profesionales de recursos humanos, en sus diversas modalidades (Caja, 1997; Gorriti, 1994; Prieto, Blasco y Quintanilla, 1991; Rodríguez, Chinchilla, Casanova y Renter, 1990), analizándose su capacidad predictiva del futuro desempeño en el puesto de trabajo (Riba y Alemany, 1993; Salgado, 1995a; Salgado y Moscoso, 1995). No obstante, han sido otros instrumentos de selección -como los tests de personalidad o de habilidades cognitivas-, los que han sido más analizados y validados para diagnosticar el desempeño y la adaptación al puesto (Blasco y Prieto, 1993; Prieto, et al., 1991; Salgado, 1993, 1994, 1995b, 1996, 1997b; Salgado, Rumbo, Santamaría, y Losada, 1995; Salgado y Moscoso, 1996). La igualdad de oportunidades ante el empleo y ante el sistema de selección, ha sido otro de los aspectos analizados (Agost, Fuertes, Salanova y Fortea, 1993; Blanch, 1992a; Casanueva, 1990; García, 1991; Gutierrez y Sintas, 1995), constatándose deficiencias en las oportunidades de diversos grupos desfavorecidos (mujeres, minusválidos, presos en libertad provisional, emigrantes, etc.) a pesar de la vigencia de algunas medidas legales de discriminación positiva para lograr la integración de estos grupos

(Ley de Integración Social de los Minusválidos, 1982). También han recibido atención diversos modelos de toma de decisiones de selección (Haro, 1997), la selección como parte de la gestión integral de recursos humanos (Alonso, 1997), y la escasa utilización de los «assessment centers» en nuestro contexto cultural, a pesar de sus resultados globales positivos (Lievens, Desweigh, y Pérez, 1997). En el ámbito del reclutamiento se ha analizado también la caracterización del anuncio de empleo (González, Collado y López, 1997),

Entre las tendencias que se observan en estos estudios, destaca, en primer lugar, la gran relevancia de la entrevista de empleo, al ser uno de los instrumentos más utilizados por los profesionales de recursos humanos. A pesar de que las revisiones de la literatura científica han presentado, tradicionalmente, la entrevista, como un instrumento de utilidad prácticamente nula en la selección, por su baja fiabilidad y escasa validez (para una revisión, ver Salgado, 1995a), se observa un cambio en las últimas investigaciones, que señalan que la entrevista de selección puede tener tanta capacidad predictiva como los mejores instrumentos de selección. Como apunta Salgado (1995a), para conseguir tal nivel predictivo, la entrevista habrá de ser desarrollada mediante un análisis de puestos sistemáticos, centrarse en los contenidos relevantes para el puesto y validarse contra los criterios conductuales que hagan mínimos los efectos subjetivos de la valoración del rendimiento. Destacaremos, como una segunda tendencia, el empleo de tests de inteligencia y aptitudes (muchos de ellos asistidos por ordenador), junto a los cuestionarios de personalidad y de intereses, en los procesos de selección y evaluación de personal, así como una escasa utilización de los centros de evaluación (Prieto, Blasco y Quintanilla, 1991). Una tercera tendencia, conectada a la anterior, es el resurgimiento de la consideración de la personalidad y los rasgos de personalidad, en los procesos de selección de personal. Si bien la noción de las disposiciones o rasgos de personalidad como una cierta consistencia en la conducta desplegada ante una variedad de circunstancias (Allport, 1937), es ya clásica en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, se denota que emerge con renovado impulso en la actualidad, como un constructo útil para explicar y predecir la conducta en el trabajo, especialmente cuando es guiada por la teoría y no por la intuición y la subjetividad (Dunnette, 1998). Cabe destacar en cuarto lugar, la desconexión entre la investigación desarrollada en este ámbito, y la práctica de la selección de personal (Gorriti, 1994). Como han indicado Prieto, Blasco y Quintanilla (1991), en muchos casos se tienden a soslayar los principios metodológicos sobre los predictores de éxito en el desempeño y la adaptación al puesto, substituyendo, la evidencia empírica, por pautas personalistas e intuiciones clínicas. Esta circunstancia se agudiza debido a que muchas organizaciones no cuentan con profesionales cualificados en psicología y en las técnicas de evaluación de personal, y los directivos que desempeñan sus funciones, tienden a centrarse en confusos rasgos psicológicos, en lugar de hacerlo sobre conductas objetivamente descritas, como las proporcionadas, por ejemplo, por las escalas de conductas observadas. Estas tendencias detectadas en el ámbito de la selección de personal en España, son similares a las que se han señalado en el contexto europeo e internacional (ver las revisiones de Roe, 1989; De Witte, Van Laere y Vervaecke, 1992 y Lévy-Leboyer, 1994).

El *análisis de puestos de trabajo*, ha sido abordado, en primer lugar, mediante una sistematización de los diversos enfoques utilizados y una exposición de los instrumentos más relevantes que constituyen cada enfoque (Fernández-Ríos, 1995 y Fuertes, 1994). Uno de estos enfoques se centra en la descripción de conductas observables que el individuo lleva a cabo mientras realiza su tarea. En esta aproximación se encuentran los trabajos que realizan el análisis funcional de los puestos de trabajo gerenciales en instituciones deportivas, y sus implicaciones para la gestión y la formación de los directivos (Peiró, Ramos, González, Rodríguez y Zornoza (1993) y Peiró y Ramos (1995). Un segundo enfoque se centra en las características de la tarea, entendidas como conjunto de condiciones del puesto de trabajo que promueven la ejecución, y que son impuestas al ocupante con independencia de su conducta. Bajo esta

aproximación se encuentran los trabajos de Fuertes, Hontangas y Alonso (1993), Fortea, Fuertes y Agost (1994), y González (1995a, 1995b, 1997), sobre la validación del instrumento «Job Diagnostic Survey» (JDS), desarrollado a partir del modelo sobre las características del puesto (Hackman y Oldham, 1980), y de Fuertes, Agost y Fortea (1995) sobre el Job Analysis Survey. Un tercer enfoque ha abordado las habilidades requeridas en el ocupante para realizar una tarea o un grupo de tareas. Se incluye en esta aproximación los trabajos de Bellver, Hontangas, Prieto y Peiró (1994), en el que se analizan las habilidades de carácter general, requeridas en puestos de administrativos y trabajadores del metal. Se analizan también en este marco -desde un nivel que los autores denominan micropsicológico-, las habilidades básicas de aprendizaje requeridas en el ámbito laboral y su relación con las conductas laborales y las tareas de intervención (Boada, 1995; Boada, Tous y Pastor, 1995).

En el área del *entrenamiento y la formación de personal*, además de las monografías anteriormente indicadas, se encuentra el trabajo de Prieto (1994a), en el que se delimitan conceptualmente los aspectos de entrenamiento, cualificación y desarrollo, y se describen los principales roles del psicólogo en esta área de intervención profesional. Los trabajos de Quijano (1993b), Barranco (1993), Quintanilla (1991a, 1992c) y Aoiz (1991), abordan la formación como un recurso de gestión y desarrollo de personal, que se convierte en una herramienta potente para el desarrollo global de la organización. Algunos autores (Grau, Hernández, Salanova y Peiró, 1995 y Salanova, Peiró, Grau, Hernández y Martí, 1993) precisan, sin embargo, que la formación tiene más impacto cuando se entiende como una inversión y un servicio, que cuando se entiende como gasto y producto. Estos autores analizan la formación incluyendo entre sus funciones, no sólo la preparación para desempeñar con eficacia el puesto actual o para desempeñar un nuevo rol laboral, sino también como medio para el cambio de creencias y actitudes hacia la propia formación, por parte de las personas con responsabilidades de gestión en las empresas. Se han analizado también las políticas de formación y las estrategias didácticas (Prieto, 1991 y Fernández, 1994), la formación orientada a la empleabilidad y el desarrollo de competencias (García, 1997 y Pino, 1997), la transferencia de conocimientos y habilidades al puesto de trabajo (Prieto, 1994b y Muñoz, 1993a), y los procedimientos de evaluación de los cursos de formación. Otros trabajos han considerado la formación desde una perspectiva más individualizada, como el que analiza la incidencia de la personalidad en el estudio autodirigido (Arias y Ancheta, 1997). Finalmente, se empieza a plantear la cuestión de la sustitución del clásico contrato psicológico en el que se garantizaba un empleo estable, sino de por vida, por otro contrato en el que se garantice la formación continua para la mejora de las competencias. Como indica García (1997), el «empleo de por vida» se transforma en «la empleabilidad de por vida» a través de la formación continua.

El área de *planificación y el desarrollo de la carrera* de los empleados, ha sido abordada desde dos perspectivas. La primera, estudia la aproximación de las oportunidades de desarrollo personal y promoción de los empleados en la organización. Se ha analizado la incidencia de las características personales y laborales (edad, sexo, nivel de estudios, y grupo ocupacional), sobre la percepción de las oportunidades de desarrollo profesional, de los empleados recién incorporados a la organización (Gastaldi, Salanova, Prieto y Peiró, 1994; Rodríguez y Pereira, 1996; Osca y López-Sáez, 1994), y por otra parte, la incidencia de los procesos psicosociales ligados al género, sobre las diferencias en la cualificación y el desarrollo de carrera entre hombres y mujeres (Alvaro, 1992; Osca y López-Sáez, 1994). La segunda perspectiva, ha estudiado las implicaciones para la política de dirección de recursos humanos, de la problemática del envejecimiento de la población activa y de las jubilaciones anticipadas, así como de los programas de preparación para la jubilación (Forteza, 1990; Forteza, 1993; Forteza y Fernández, 1993; Forteza y Prieto, 1994; Montalbán, 1994; Moragas, 1991; Tabernero, 1995; Tabernero y de la Torre, 1995; Tabernero y Herrero, 1995; Torre, 1993).

Podemos señalar que la investigación y la práctica profesional sobre esta temática desarro-

llada recientemente empieza a estar influida por los factores del contexto económico y social que hemos revisado anteriormente. Así, las elevadas cotas de desempleo registradas en los últimos años, han propiciado el estudio sobre la igualdad de oportunidades ante el empleo, para proteger a los grupos más desfavorecidos. Otros temas como la política de jubilaciones, jubilaciones anticipadas, o jubilaciones forzadas han estimulado también el estudio de la relación entre edad y actividad laboral. La flexibilización laboral esta planteando también demandas específicas. Por otro lado, la formación ha estado también influida por la incidencia del contexto económico y social. La investigación y la práctica profesional en esta área ha recibido un notable impulso, a partir de 1993, año en que los agentes sociales más representativos del ámbito empresarial y sindical español suscribieron el Acuerdo Nacional sobre Formación Continua (ANFC) y firmaron el Acuerdo Tripartito con la Administración, para impulsar la gestión paritaria de recursos públicos en materia formativa, canalizados a través de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM). El ANFC destaca el valor estratégico de la formación continua y la necesidad de desarrollarla en el contexto de la libre circulación de trabajadores y la realización del mercado único interior. Ante este impulso, la investigación ha abordado el estudio de las necesidades de formación, el diseño de los planes formativos, la implantación de las acciones formativas y su evaluación. Quizás sea este último aspecto, el que presenta mayores lagunas en la investigación actual sobre el tema, al no haberse abordado la evaluación de la calidad en la consecución de los objetivos de formación. Este aspecto resulta crucial para conocer si la formación que se esta impartiendo resulta útil para lograr el impacto que se desea y emplear consecuentemente este feedback para diseñar los futuros planes de formación. Para ello, la evaluación debe abarcar diversos aspectos complementarios: la satisfacción de los empleados, el rendimiento del programa de formación, es decir, si se ha logrado el aprendizaje, la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo y su impacto (Peiró, 1997). Al planificar la evaluación de este último aspecto relativo a la transferencia, se precisa incorporar la dimensión temporal en la que ésta se produce.

### 3.3. Clima, cultura y socialización organizacional

La transición de la escuela al trabajo, la inserción laboral y los procesos de socialización en la cultura y los valores de la organización, ha sido una línea de trabajo al que se le ha dedicado gran atención por parte de diversos equipos de investigación en nuestro país. Se han publicado varias monografías sobre el significado del trabajo para los jóvenes (Peiró y otros, 1993), sobre la problemática de su inserción y los procesos de socialización laboral (Garrido, 1992; Palací y Peiró, 1995; Prieto y otros, 1994; Zurriaga y Sancerni, 1995; y Ayestarán y otros, 1994), y sobre la incidencia del clima y los valores de la organización (Silva, 1992a; Orizo, 1991).

Distintas investigaciones han planteado la construcción social *del significado del trabajo y los valores laborales*, analizando los principales componentes actitudinales, y cognitivos que configuran el concepto subjetivo del trabajo (importancia, normas y valores). Así, Salanova, Prieto y Peiró (en Peiró et al. 1993) plantean que las personas configuran su conocimiento sobre el trabajo a partir de informaciones, conocimientos y modelos de pensamiento que reciben de la sociedad a través de la educación y la comunicación social. En este sentido, se ha conceptualizado el significado del trabajo, como el resultado del conocimiento socialmente elaborado y compartido sobre la realidad laboral. Una buena parte de los constructos abordados y de los instrumentos de medida que los han operacionalizado, se han inspirado en el estudio transnacional *The Meaning of Work* (MOW, 1987). En nuestro contexto cultural, diversos trabajos han basado en este estudio la definición y conceptualización de este constructo multidimensional

y dinámico relacionándolo con el estudio de los valores laborales (Alvaro, Bergère, Torregrosa y Garrido, 1995; Peiró, et al., 1993). En esta última obra se presentan los resultados de estudios sobre la centralidad del trabajo, la orientación normativa -el trabajo como derecho y como obligación-, la importancia (Gracia, Salanova, y Gonzalez, 1996), las relaciones entre valores y metas laborales (Ros, Schwartz y Surkis, en prensa). También se ha analizado la evolución del significado del trabajo durante la incorporación y el desarrollo del rol laboral (Gracia, Caballer y Salanova, 1995; Gracia, Salanova, Rodríguez, Ripoll, Palací y Prieto, 1995; Peiró, Salanova, Hontangas y Grau, 1994; Salanova, Hontangas, Prieto, y Ripoll, 1995; Salanova, Moyano, Calvo, Prieto y Peiró, 1991; Salanova, Osca, Peiró, Prieto y Sancerni, 1991), los patrones de interacción entre los jóvenes y sus ambientes laborales y los cambios en esas interacciones durante el proceso de incorporación al trabajo (Peiró, Salanova, Hontangas y Grau, 1994; Salanova, Hontangas, Prieto y Ripoll, 1995; Salanova, Moyano, Calvo, Prieto y Peiró, 1991). El significado diferencial del valor trabajo ha sido analizado en función de diversas variables como la experiencia ocupacional (Ros y Grad, 1991; Grad, Ros, Alvaro y Torregrosa, 1993), y algunas dimensiones de personalidad y variables demográficas (Berrios, Rodríguez y Martínez, 1993; López, Castañeda y Babiano, 1995; Martínez, García, Rodríguez y Berrios, 1993; Zarco, Calvo y Ardid, 1993).

El proceso de *socialización y desarrollo del rol laboral*, ha sido analizado bajo la conceptualización de un proceso de adquisición de valores actitudes y conductas relevantes para el trabajo que se desarrolla a lo largo de todo el ciclo vital y en el que se han considerado las intervenciones de distintos agentes sociales -además del propio individuo-, como la familia, la escuela, los amigos, las instituciones sociales, los jefes, los compañeros de trabajo, etc. (Garrido, 1992). Adoptando una perspectiva evolutiva tradicional, los trabajos que han analizado este proceso de ajuste dinámico y cambiante, pueden ser agrupados en dos grandes bloques: los centrados en la socialización anticipatoria o socialización para el trabajo, y los centrados en la etapa de incorporación al empleo y desarrollo del rol laboral. La etapa de socialización para el trabajo, se caracteriza por preparar a las personas para incorporarse a la vida laboral activa. Destacan los trabajos que han analizado, en dicha etapa, los procesos en los que el individuo se convierte en agente relevante: la madurez vocacional y la elección del puesto de trabajo (Alvarez y Ovejero, 1992) la formación de expectativas laborales (Ovejero, García, Fernández, Grossi, Agulló, y Moral, 1995; Prieto et al., 1994) y las actividades de búsqueda de empleo (Prieto et al., 1994; Tous, Boada y Pérez, 1995; Vega e Isidro, 1995). A su vez, se ha analizado la intervención de diversos agentes sociales, como la familia, la escuela y la universidad, en la transmisión y aculturización de prescripciones sociales específicas para el trabajo y la conducta laboral (Fernández, Blas, Criado y del Amo, 1993; García, 1995; Osca, Sancerni y Peiró, 1990; Peiró, Hontangas y Salanova, 1995; Villanueva, 1995).

Los trabajos sobre la socialización laboral anticipatoria, se complementan con los que analizan la transición de la escuela al mercado laboral, la incorporación al primer empleo y el desarrollo del rol laboral. Dentro de este bloque, cabe reseñar los trabajos que adoptando una perspectiva organizacional, se han centrado en las tácticas o estrategias utilizadas por las organizaciones para socializar a los nuevos miembros (Prieto et al., 1994; Palací, Osca, Grau y Bravo, 1995; Palaci, Osca y Ripoll, 1995; Palací y Peiró, 1995). Por otra parte, desde una perspectiva individual, se han analizado las conductas proactivas llevadas a cabo por los nuevos empleados con el fin de afrontar las demandas situacionales y conseguir un ajuste adecuado al nuevo ambiente. En este nivel micro, se puede distinguir los trabajos orientados a analizar los patrones de carrera y los modelos de transición de la escuela a la vida activa (Alvaro y Garrido, 1990; Villar, 1997); la confirmación de expectativas y la elaboración del sentido de la realidad laboral (Prieto et al., 1994; Serrano, 1995); la búsqueda proactiva de información y feedback (Banks, Feij, Parkinson y Peiró, 1992); el afrontamiento de las demandas del entorno



laboral -conflicto, ambigüedad y aceptación del nuevo rol- (Merino y Forteza, 1993; Osca, Alcazar y Otero, 1995), en el que se producen experiencias de estrés derivado tanto del desempeño y asimilación del nuevo rol, como de la confirmación de expectativas de la fase de encuentro. En este contexto se ha estudiado también el desarrollo del rol laboral y la interacción social (Vega y Garrido, 1995); las estrategias de desarrollo e innovación de rol (Feij, Whitely, Peiró y Taris, 1995; Prieto et al. 1994; Whitely, Peiró, Feij y Taris, 1995; Whitely, Peiró y Sarchielli, 1992) y la socialización en el grupo de trabajo (Forteza y Prieto, 1993). Se ha desarrollado también, dentro de este ámbito, la socialización ocupacional en contextos no organizacionales, y en situaciones de empleo no regular (Montalbán y Bravo, 1995a). Un último aspecto abordado por este bloque de trabajos, se ha centrado en la evaluación de los resultados de la socialización laboral (Gastaldi, Bravo y Hernández, 1995; Whitely, Peiró, y Sarchielli, 1992; Vega y Garrido, 1995). Destacan en este ámbito, los trabajos centrados sobre los aspectos metodológicos relativos a la adaptación de los instrumentos de medida, especialmente los relativos al conjunto de cuestionarios que operacionalizan el planteamiento teórico de la investigación WOSY (1989) (Gastaldi, Bravo y Hernández, 1995; Peiró et al., 1993; Prieto et al., 1994, García, Padilla y Zarco, 1993).

La socialización y el desarrollo del rol laboral se dan en un determinado ambiente, configurándose un proceso continuo de ajuste dinámico, en el que ambiente y actividad se influyen mutuamente. Diversos trabajos han indicado que la actividad laboral viene condicionada por el ambiente en el que se desarrolla (cultura), y que el objetivo de la actividad laboral es, precisamente, el de transformar ese ambiente (Prieto et al. 1994). Una cuestión relevante planteada a este respecto, es la relativa a si el ambiente debe ser considerado en sus características objetivas o en cuanto es percibido por los sujetos que actúan y se desenvuelven en él (Peiró, 1990; Silva, 1992b). Desde la perspectiva psicosocial adoptada por los trabajos considerados en la presente revisión, se ha tendido a resaltar el paradigma constructivista y sociocognitivo, que indica que la identificación de dicho ambiente pasa por la identificación de los sistemas de significados y creencias compartidos que configuran la organización y de otros colectivos relevantes que son quienes construyen sociocognitivamente esa realidad (Tirado, 1993). La investigación sobre *clima y cultura de las organizaciones*, ha permitido comprender el papel de las creencias y percepciones compartidas en la conceptualización del ambiente y su influencia sobre el comportamiento de las personas. Esta investigación se ha centrado, básicamente, en la delimitación del concepto de clima (Silva, 1991, 1994a, 1994b), en las relaciones entre cultura y estilos de liderazgo (Alonso, 1993; Gonzalez, Bravo, Gonzalez-Romá, Zurriaga, y Peiró, 1993; Moreno, Osca, Palací, Alonso y Morales, 1993; Quintanilla, 1997a); el diagnóstico de estos fenómenos en determinadas organizaciones, especialmente de servicios (Alonso, Palací y Osca, 1993; Aoiz, 1993b; Bonavía y Quintanilla, 1996; Domínguez, Aneiros y Amorín, 1990; Gallego y García, 1993; Morón, 1997; Osca, Alonso y Palací, 1995; Rodríguez, 1993c; Salgado, Remeseiro, e Iglesias, 1996), y las necesidades de reajuste de los valores y la cultura de la organización, a los nuevos entornos (Quijano, 1994a, 1996; Sánchez, 1995b). Este último aspecto, ha sido objeto de diversos trabajos de investigación y reflexión, en los que se ha resaltado la relevancia de considerar la organización como un sistema social abierto (Aguirre y Rodríguez, 1994), que tiene su propia cultura (Aguirre, 1994, 1995, 1996a, 1996b; Cercós, 1996; Larumbe, 1996) y un ideal de cultura (Alonso, Osca y Palací, 1996; Garmendia, 1990), que interactúa con el entorno socio-cultural del país (Caparrós, 1996), y con su entorno de mercado inmediato, para lograr ser competitivo en el mismo (García-Echeverría y Del Val, 1993). Destacan, finalmente, los trabajos centrados en los aspectos metodológicos de la adaptación de instrumentos para la evaluación del clima organizacional (Gonzalez-Romá, Tomás y Ferreres, 1995; Gonzalez-Romá, Tomás, Peiró, Lloret, Espejo, Ferreres, y Hernández, 1996).

En síntesis, la conceptualización del trabajo, la consideración de esta actividad humana en

el entorno o ambiente en que se realiza, y las influencias recíprocas que se dan en su desarrollo, han recibido amplia atención, como se deduce de la cantidad de trabajos publicados. Esta proliferación se debe, en gran parte, a los acelerados cambios que se están produciendo en las últimas décadas en el entorno socio-económico y en el mercado laboral, como ya se ha indicado anteriormente, y que han ido transformando el mundo laboral y ocupacional. En el ámbito de la investigación psicosocial, algunas de las implicaciones más relevantes de estas transformaciones se han estudiado bajo la denominación genérica de socialización organizacional, y han recogido la problemática del proceso mediante el cual las personas adquieren las habilidades, las actitudes, la cultura y los hábitos apropiados para el desempeño adecuado de su trabajo y un desarrollo eficaz de su carrera laboral. Recientemente, diversos trabajos en el ámbito nacional e internacional, se han centrado precisamente en las implicaciones para el diseño de nuevos programas de investigación en la psicología del trabajo y de las organizaciones, acordes con las relevantes transformaciones que se están dando en el mundo laboral y ocupacional en las últimas décadas (Cascio, 1995; Dunnette, 1998; Katzell y Austin, 1992).

### 3.4. Organización del trabajo

Los cambios que se están produciendo en el entorno socioeconómico en nuestro país, están afectando a *la organización de los puestos de trabajo y a la propia organización del trabajo*. Recientemente, algunas investigaciones se han orientado al análisis de estas transformaciones (González y Herrador, 1997; Herranz, 1991; Prieto, 1990b), y sus implicaciones para las relaciones entre tiempo y trabajo (Alfonso y García, 1994) y el trabajo en grupo (Silva, 1994c). La tendencia más relevante de este ámbito de investigación, se ha centrado precisamente en el trabajo en grupo (ver apartado 6 de esta revisión), al modificarse la conceptualización sobre el análisis del trabajo, y desplazarse desde la concepción de un conjunto fijo de tareas articuladas en un puesto, hacia flexibles áreas de responsabilidad. Estas áreas de responsabilidad se encuentran ligadas a individuos y grupos que trabajan conjuntamente para lograr las metas comunes e interdependientes que tienen encomendadas, y cuya membresía resulta flexible y frecuentemente cambiante (Cascio, 1995; Dunnette, 1998). Los trabajos desarrollados sobre este tema en nuestro contexto cultural, han tendido, en la mayoría de los casos, a adoptar esta nueva perspectiva del análisis del trabajo como una actividad colectiva e interdependiente para la consecución de objetivos.

### 3.5. Motivación, actitudes, satisfacción y calidad de vida laboral

El desempeño de la actividad laboral se encuentra ligada a aspectos de la propia organización del trabajo y al rol desempeñado por los empleados en dicha actividad. Está en relación con la forma de organizar el trabajo y de distribuir y compartir las distintas actividades entre los distintos roles; con la percepción y comprensión del empleado de su rol en esa actividad colectiva; su nivel de aptitudes y destrezas para colaborar en ella; y su disposición a integrarse en dicha actividad. Diversos trabajos han abordado *los aspectos motivacionales de la conducta laboral*. Algunos se han centrado en la definición y delimitación de los constructos más relevantes (necesidades, metas, expectativas, etc.) implicados en dicho proceso motivacional (Elena y González, 1993; Hontangas, Peiró, y Salanova, 1995; López-Mena, 1992; Muñoz, Munduate, Fuertes y Luque, 1993; Salanova, Peiró y Hontangas, 1995; Serrano, 1993, 1994), y en los conceptos próximos al mismo, como la implicación y el compromiso (Coello, 1997; González y Antón, 1995; Hernández y Ferreres, 1994; Marco y Espejo, 1994; Munduate, 1994a) y el desarrollo de instrumentos para su evaluación (Tomás y Espejo, 1994; Tous y Boada, 1993a,

1993b). Otros estudios han abordado el proceso motivacional desde la perspectiva de cómo organizar el trabajo para que resulte retador, interesante y significativo para las personas, bien en términos de rediseño de tareas o en términos de creación y rediseño de grupos de trabajo (Fortea, Fuertes, Munduate y Muñoz, 1995; Fuertes, Fortea, Hontangas y Agost, 1995; Fuertes, Fortea, Hontangas y Esparducer, 1995).

Diversos trabajos han abordado el *sistema de pagas e incentivos*, como un aspecto progresivamente incorporado a las políticas de gestión del personal, al ser considerado como un elemento innovador y efectivo de la motivación y la implicación de las personas en el trabajo (Munduate, 1994b), directamente articulado a los *sistemas de evaluación del desempeño* (Carrero y Pinazo, 1990; Duro, 1992; Marín, Acín y Peiró, 1995; Quijano, 1992, 1994b; Tejedor, Sabucedo, Sobral, Serrano y Caride, 1991; Verde, 1997).

La *satisfacción laboral*, ha sido abordada como una actitud que mantiene relaciones muy estrechas con resultados relevantes para la persona y para la organización, como el absentismo y la rotación, por ejemplo (Ortíz y Samaniego, 1995). Los trabajos sobre satisfacción laboral han recibido un empuje importante en los últimos años, especialmente por sus implicaciones para la mejora de la *calidad de vida laboral* de los empleados (Montalbán, Bellido, Gómez y Bravo, 1993; Montalbán, Maldonado y Canto, 1993; Pollán, Gabari, Notivol y Santos, 1995). Algunos de los aspectos más desarrollados en este ámbito de investigación de la satisfacción laboral, se refieren al diagnóstico de las actitudes de los empleados con relación a su ambiente laboral, en diversos contextos organizacionales (Bravo, Peiró y Zurriaga, 1991; Díaz, Gil y García, 1993; Diego, 1995; Fortea, Elipe, Alonso, Edo, Esparter y Salanova, 1993; Lloret, Gonzalez-Romá, Luna y Peiró, 1992; Muñoz, 1993b; Ovejero, García y Fernández, 1993a, 1993b; Peiró, Gonzalez-Romá, Zurriaga, Ramos y Bravo, 1990; Reig, 1990), la satisfacción del usuario en estos diversos contextos (Ramos, González-Romá, Peiró y Codoñer, 1992; Ramos, Martínez-Tur, y Año, 1995; Ramos, Peiró, Zornoza y González, 1993; Martínez-Tur, Peiró y Tordera, 1995; Martínez-Tur, Tordera y Ramos-López, 1996; Martínez-Tur y Tordera, 1995a; Martínez-Tur, Tordera, y González, 1995; Peiró, 1992; Rodríguez-Marín, Pastor y López-Roig, 1993), y al desarrollo, adaptación y validación de instrumentos de medida (Fernández y Ovejero, 1994; González y Elena, 1993; Meliá, Pradilla, Martí, Sancerni, Oliver y Tomás, 1990; Ovejero, García y Fernández, 1993a; Peiró, González-Romá, Bravo y Zurriaga, 1995; Tous y Boada, 1993c).

El ámbito de la motivación y la satisfacción laboral, han sido temas clásicos y recurridos para explicar algunos de los aspectos más relevantes de la conducta laboral. Las aportaciones de los últimos años en este campo, no han destacado especialmente por la propuesta de nuevos modelos ni teorías, como sucedió en la década de los años 60 y 70, sino más bien por una reconceptualización de los aspectos implicados en el proceso motivacional y las implicaciones de la satisfacción laboral. Destaca la tendencia anteriormente señalada de abordar el sistema de pagas e incentivos, como un elemento significativo de la política de gestión de recursos humanos, para la motivación de los empleados. La composición del sistema retributivo, tiende, consecuentemente, a tomar en consideración los niveles de desempeño, la equidad (salarial) interna y externa a la organización y la consecución de objetivos organizacionales, y a alejarse de conceptos clásicos como la antigüedad (Munduate, 1994b). La orientación hacia la consideración de los aspectos motivacionales del sistema de remuneraciones, y la disposición de feedback sobre el desempeño para los empleados, se encuentran también entre las propuestas realizadas por Thierry (1992) para el diseño de futuras investigaciones. Otra tendencia a considerar, relacionada con el proceso motivacional, se refiere al surgimiento, hacia los años 80, de constructos como implicación y compromiso organizacional, cuyas dimensiones se encuentran más relacionadas con la identificación y consecución de los objetivos organizacionales, que con la disposición a realizar un esfuerzo para lograrlas (motivación) (González y Antón, 1995).

Puede considerarse una tercera tendencia, la evolución de los trabajos sobre satisfacción laboral, que han pasado de considerar las relaciones aparentemente «claras» entre satisfacción y rendimiento, a cuestionar esta articulación directa satisfacción-rendimiento, y a centrar la investigación en las implicaciones de la satisfacción laboral para la calidad de vida laboral, la salud mental y las relaciones entre trabajo y vida familiar. Apuntar también, la creciente inclusión en la conceptualización sobre el desempeño, de criterios contextuales relacionados con las conductas de ciudadanía organizacional. Estas conductas son descritas como «conductas extra-rol», que no son reconocidas por el sistema de recompensas formal, pero contribuyen al funcionamiento eficaz de la organización. Entre sus componentes, destacan, el altruismo, la concienciación, la deportividad, la cortesía y la virtud cívica.

### 3.6. Liderazgo, grupos de trabajo y competencias, habilidades y actividades de dirección y gestión

Dos son los modelos que han estimulado principalmente los estudios sobre liderazgo en nuestro país: por una parte el liderazgo transformacional y por otra el modelo sobre la relación líder-seguidores formulada por Graen (1976) en su planteamiento sobre la conexión de la «línea vertical». Así, durante la última década un buen número de trabajos se han centrado en el estudio del *liderazgo transaccional y transformacional*, tanto desde un punto de vista teórico (delimitando su conceptualización y analizando sus implicaciones para los equipos de trabajo), como desde una aproximación empírica, replicando algunos estudios previos y diagnosticando la presencia de los factores que los constituyen, en nuestro contexto cultural. López-Zafra y Morales (1995, 1998), Navas y Molero (1994), y Morales, Navas y Molero (1996), han abordado la extensión del clásico liderazgo transaccional, basado en el intercambio entre el líder y los seguidores - el líder trata de satisfacer las necesidades de sus seguidores, articulando las recompensas deseadas por los mismos, a la consecución de los objetivos marcados para el grupo -, hacia el liderazgo transformacional, que añade los componentes de carisma, inspiración, estimulación intelectual, y consideración individualizada. Esta evolución en la conceptualización del liderazgo es planteada como una respuesta a los cambios sociales, políticos y económicos del contexto organizacional, que ha tendido a potenciar esta nueva corriente en el estudio del liderazgo centrado en la «visión» del líder y en los grandes cambios que éste es capaz de propiciar y liderar activamente (Bass y Avolio, 1990). Alonso (1993) propone denominar esta evolución como liderazgo instrumental vs. liderazgo cultural, por las implicaciones de este nuevo liderazgo en la ideología y las formas culturales de la organización, que van cambiando ante las nuevas ideas, valores y creencias compartidas por sus miembros. Diversos trabajos han abordado esta nueva perspectiva del liderazgo como elemento determinante en la activación de acciones que modifican la cultura de la organización (Fernández, 1995; García, 1997; Goberna, 1994; Morales 1992; Morales, Navas y Molero, 1996; Peiró, 1991; Quijano, 1994a; Rueda, 1993. Algunos trabajos empíricos han diagnosticado la presencia de los componentes del nuevo liderazgo en determinados contextos organizacionales, utilizando una adaptación del M.L.Q. (Multifactor Leadership Questionnaire) de Bass y Avolio (1990) (López-Zafra y Morales, 1995; Molero y Morales, 1993; Morales y Molero, 1995a, 1995b; Molero, Osca, Palací, Alonso y Morales, 1993). Algunos de los trabajos indicados han analizado las implicaciones del desempeño del líder por la efectividad de los equipos de trabajo, hallando que los líderes carismáticos y/o transformacionales son los que mayor efectividad y satisfacción logran con sus respectivos equipos de trabajo (Morales y Molero 1995a). La necesidad de adaptarse a los nuevos entornos suscitados por las transformaciones socio-económicas, y los cambios derivados en la propia organización de trabajo, se encuentran relacionados con la problemática investigada en esta concepción de liderazgo según la cual el líder (transformacional) responde positivamente al cambio e induc

activamente el mismo. Este empuje al estudio del nuevo liderazgo y los equipos de trabajo en las organizaciones, ha resultado propiciado por el estudio de la dinámica intragrupal en la psicología social de los grupos. Por otra parte, el estudio del liderazgo transformacional, han recibido también un gran empuje desde el ámbito de estudio de los procesos de influencia social e identificación grupal (Canto, Montalbán y Bravo, 1993; Gil y García, 1996b; Navas, 1992; Navas y Moya, 1993; Zornoza, Orengo, Salanova, Peiró y Prieto, 1993). Como han apuntado Molero y Morales (1993) y Morales, Navas y Molero (1996), a pesar de los avances logrados en este campo, se precisa mayor estudio del liderazgo carismático y/o transformacional, para resolver algunas de las dudas pendientes como la complementariedad entre el liderazgo carismático y el transformacional, o la duda apuntada por Mowday y Sutton (1993), sobre la cantidad de input transformacional que puede ser absorbida por la organización.

También se han publicado una serie de trabajos inspirados en las formulaciones de Graen (1976) sobre las *relaciones diádicas de liderazgo* (*Vertical Diad Linkage*) entre el líder y cada uno de sus seguidores. Estos estudios se han desarrollado al plantear la influencia del liderazgo sobre la creación de percepciones compartidas que configuran el clima de equipo. Una revisión de estas aportaciones se ofrece en este número monográfico al que remitimos para conocer las aportaciones realizadas en este ámbito (ver el trabajo de Gonzalez-Roma y Peiró, en éste mismo número).

Otro bloque de trabajos ha analizado la dinámica de los *grupos de trabajo* procurando integrar el análisis de los procesos laborales con el análisis de los procesos grupales e individuales (Ayestarán, 1993a, 1998; Ayestarán y Cerrato, 1996; Gil y García, 1996a; Montalbán y Bravo, 1995b). Destacan los trabajos que han considerado el desarrollo temporal de esta dinámica grupal, sobre la eficacia de los equipos de trabajo (Alcover de la Hera, 1998; Ayestarán y Reoyo, 1998). Se ha realizado también, en este contexto, una aproximación crítica al enfoque tradicional para el estudio de la polarización grupal, proponiendo una vía alternativa para establecer la prevalencia de dicho fenómeno (Meliá, Rodrigo, Sesé y Sospedra, 1998). Las propuestas de estudiar los grupos en su contexto natural, enfocando sus aspectos dinámicos y temporales y tratando de llevar a cabo una articulación de niveles de análisis (Ayestarán, 1993b, 1993c; Huici, 1996), se ha encontrado con la necesidad derivada de la nueva conceptualización del trabajo cuya tendencia más notoria resalta, precisamente, la orientación a compartir responsabilidades (vs. tareas) entre individuos y grupos. Este énfasis práctico y su desarrollo en contextos organizacionales, ha potenciado, como apunta Huici (1996), que la dominancia de la Psicología Social en el estudio de los grupos, haya sido relevada por los psicólogos organizacionales. Para Ayestarán (1998), el problema reside en que la psicología de grupo ha tendido a separar el estudio de los grupos centrados en las personas, del estudio de los grupos centrados en las tareas, y orientarse sólo al primero de ellos, desperdiciando con ello una gran oportunidad para el desarrollo y cambio de las organizaciones y para el crecimiento personal de los trabajadores.

El análisis de las *competencias, habilidades y actividades directivas* ha sido abordado desde diversas perspectivas. Algunos trabajos han considerado las características del perfil directivo, en función de diversos parámetros, como: a) las habilidades y competencias requeridas para gestionar organizaciones en entornos dinámicos y turbulentos, especialmente en contextos transnacionales (Delgado, 1995; García, Saiz y Gil, 1993; Gil y García, 1993; Gil, Rodríguez y García, 1995; Martínez, 1993; Pallarés, 1993); b) el perfil directivo centroeuropeo, y sus diferencias con el perfil del directivo de los países latinos (Filella, 1991); c) las directrices del modelo europeo de calidad (Blanco, 1997); y d) las diferencias de género (López-Zafra, 1996). Un segundo grupo de trabajos se ha centrado en la gestión por competencias, como elemento básico de la gestión integrada (Jiménez, 1997 y Mitrani, Dalziel y Suárez de Puga, 1992). Un tercer grupo de trabajos ha abordado las tareas directivas desde la perspectiva de las implicaciones



de la dirección participativa, en la gestión de recursos humanos (Cohí y Costa, 1997; Fernández-Ríos, 1991b, 1993; Quintanilla y Bonavía, 1993; Quintanilla, 1995). Y una cuarta perspectiva ha considerado las implicaciones de la dirección y diversas técnicas de grupo, para la creación y dirección de equipos de trabajo eficaces en las organizaciones (Duro, 1993; Entenza y Viña, 1992; Esteban y Gil, 1997; Fariña, Arce y Rodríguez, 1990; González de Chávez, 1994; Moreno y González, 1996; Muñoz, 1994), incorporados, en algunos casos, a un modelo de gestión previsional de los recursos humanos (Rubio, 1997).

El análisis de la *gestión de organizaciones de servicios*, ha recibido un gran impulso en los últimos años. Peiró y Ramos (1995) editan, en un trabajo monográfico, diversas aproximaciones a las características de la gestión en instalaciones deportivas, como las principales áreas de la misma, las competencias requeridas para su desempeño, y sus repercusiones sobre la satisfacción de los usuarios y la calidad (ver también Peiró, Ramos, González, Rodríguez y Zornoza, 1993; Ramos, Tordera y Caballer, 1995; Tordera, Martínez-Tur y Caballer, 1995). Algunos trabajos se han centrado en las características diferenciales de la gestión en las organizaciones públicas frente a las privadas (Rodríguez, 1995; Peiró et al. 1998); los servicios sociales (Luque, 1994; Rodríguez y Martínez, 1996); y los hospitales (De Wolf y Peiró, 1992).

Otro ámbito de la gestión de organizaciones que ha logrado un enfoque diferencial, es el relativo a la *gestión de las pequeñas y medianas empresas -las pymes-*. Se ha abordado la caracterización de las empresas familiares (Instituto de Empresa Familiar 1996; Price Waterhouse, 1995; Salas y Merino, 1994); la planificación de la sucesión en las mismas, como uno de sus problemas más tradicionales (Aragónés, 1992; Roldán, Sánchez y Vecino, 1995; Segarra, 1994; De la Torre y Garrido, 1997); la gestión de sus recursos humanos, considerada factor clave en la internacionalización de las pymes (Gallo, 1992; Muriel y Toledano, 1996; Ruiz y Franza, 1993; Sánchez, 1994; Segarra, 1994); el logro del compromiso y la responsabilidad, por parte de sus miembros (Tejada, 1994); y su futuro en la Comunidad Europea (Navarro, García y Vela, 1996). Estos estudios sobre la pequeña y mediana empresa, implican un cierto reconocimiento del papel que juega en función de la actividad económica desarrollada, y del empleo que produce.

En los estudios sobre la gestión directiva va cobrando cada vez mayor importancia la aproximación desde la *gestión por competencias, en especial en lo que se refiere a la dirección de personas*. Esta aproximación se dirige a tres ámbitos de actuación (Jiménez, 1997): la primera se refiere a la mejora de las condiciones del entorno de trabajo, de modo que ésta se constituya en apoyo al desempeño del equipo; la segunda actividad se dirige al diagnóstico y la mejora de las competencias requeridas por los miembros del equipo; y la última se basa en el logro de la motivación y el compromiso de estos miembros, para que el desempeño resulte óptimo o excelente. Como apunta Jiménez (1997), la consecución de este tercer elemento de gestión -generar entusiasmo positivo en el equipo-, resulta especialmente relevante, en aquellos contextos poco estructurados, como es el caso de algunas organizaciones de servicios, donde la disposición de los miembros hacia el logro de los objetivos, determina buena parte de los resultados organizacionales. Como se apuntaba anteriormente, el análisis de la gestión de este tipo de organizaciones ha despuntado considerablemente, lo que supone una respuesta adaptativa de la PTO a las necesidades y demandas del entorno, al ser el sector servicios el que más dinamismo ha mostrado en los últimos años, tanto en lo que supone de aportación al PIB, como de creación de empleo -con una media de casi el 80 por 100 del total de empleos creados en los dos últimos años en España (CES, 1998). Con este interés por el estudio de la gestión en las organizaciones de servicios, se recoge a su vez la propuesta realizada desde el ámbito psicosocial, sobre la necesidad de extender el estudio de las organizaciones a los hospitales, las cárceles, los partidos políticos e incluso a las universidades (Jiménez-Burillo, 1997).

### 3.7. Poder, participación, conflicto y negociación

Las relaciones de poder y estatus entre los miembros de la organización, y los *sistemas de participación de las organizaciones*, han sido abordados desde la perspectiva de la cooperación y la implicación de los empleados en la organización del trabajo (participación centrada en la tarea), y desde la perspectiva de la implicación de los empleados en el proceso de toma de decisiones de la organización (participación centrada en el poder) (Munduate, 1993a). La primera perspectiva enlaza con los principios de la dirección participativa, en la que se propugna la potenciación de un estilo de dirección participativo con el objetivo de motivar a los empleados para lograr la eficacia de la organización. Una serie de trabajos centrados en las técnicas como el diseño del trabajo, la reestructuración de tareas, los grupos semiautónomos de trabajo, los círculos de calidad o las reuniones departamentales participativas, han analizado el desarrollo de la participación centrada en la tarea (Bonavía y Quintanilla, 1994; Fernández-Ríos y Moreno, 1994; Gonzalez-Romá, Peiró y Prieto, 1992; González-Romá y Peiró, 1994a; Peiró y Gonzalez-Romá, 1993; Quijano, 1990; Quintanilla y Bonavía, 1992; 1993). La participación centrada en el poder, se encuentra articulada al movimiento de la Democracia Industrial, que se caracteriza por potenciar los esquemas estatutarios de participación de los empleados, como medios para conseguir una mayor distribución del poder en la organización. Se concibe la Democracia Industrial como un proceso mediante el cual se dispersa la concentración de poder, incrementándose la cantidad de participación política, al ampliar el poder de negociación de los trabajadores sobre la toma de decisiones (tanto a nivel individual como colectivo). Dicho proceso, implica, por tanto, una transferencia de poder y control desde los niveles superiores hacia todos los ámbitos de la organización. Los trabajos que han abordado esta perspectiva de la participación, han tendido a resaltar la necesidad de aceptar las diferencias de intereses entre los grupos que componen la organización, y la consecuente necesidad de negociar entre los mismos, los objetivos a conseguir en dicho contexto (Ayestarán, 1991; Munduate, 1992; Rodríguez, 1993d). Bajo esta concepción - denominada paradigma político, en el análisis de las organizaciones -, adquieren mayor relevancia, por sus implicaciones para los procesos de negociación, los trabajos sobre las *relaciones de poder e influencia* entre las partes que componen la organización (Galán, 1997; Luque, Munduate, Ganaza e Infante, 1995; Meliá, Oliver y Tomas, 1993).

El *conflicto y la negociación* en las organizaciones han sido abordados por diversos equipos de investigación en nuestro país. Serrano y Rodríguez (1993), y Munduate y Martínez (1998), han analizado, en dos manuales sobre el tema, las estrategias y tácticas a desarrollar en la gestión del conflicto y la negociación en el contexto organizacional, y Serrano (1996b) ha abordado el estado actual de la investigación psicosocial sobre la negociación. Entre los aspectos desarrollados en esta línea de investigación, destaca, en primer lugar, el análisis de la incidencia de los factores implicados en el proceso de negociación, como la percepción del poder de las partes y su incidencia en los resultados de la negociación colectiva (Barón, 1995); las actitudes de las partes y sus características individuales (Rodríguez y Serrano, 1991; Serrano y Remeseiro, 1990; Serrano y Rodríguez, 1993); las tácticas y estrategias empleadas por los mismos (Garrido, Herrero y Tabemero, 1997; Remeseiro e Iglesias, 1993; Remeseiro, 1995) y los estilos de gestión del conflicto desarrollados por los participantes (Munduate, Ganaza y Alcaide, 1993; Ganaza, Munduate y Peiró, 1995; Munduate, Luque y Barón, 1997). Otra línea de investigación se ha caracterizado por abordar estos procesos, en el marco de los vertiginosos cambios acaecidos en el desarrollo de las relaciones laborales en España. Se ha analizado así, la incidencia de la evolución de los factores económicos, sociales y culturales sobre la gestión del conflicto (Munduate, 1993b; Munduate, Ganaza, Alcaide y Peiró, 1994); y las relaciones entre el ejercicio del poder, el compromiso organizacional y la gestión del conflicto, en este contexto de cambio socio-económico y laboral producido en España (Munduate y Dorado, 1998). Se han

aportado también, algunas experiencias recientes sobre este proceso de transición hacia un nuevo modelo de relaciones laborales (Costa, Rumbo y Pérez, 1997; Ezquerro, 1997; Hernández, 1997; Losa, 1997). Una tercera y reciente línea de investigación, se ha centrado en el análisis del desarrollo de la intervención de terceras partes -especialmente, en el campo de la mediación- en la resolución de los conflictos laborales. En un reciente número monográfico sobre la mediación en España, coordinado por Fernández-Ríos (1996), Serrano aborda la problemática del rol del mediador, las características de una mediación eficaz y las estrategias y tácticas relevantes en dicho proceso. Por su parte Fernández-Ríos, se centra, fundamentalmente, en la diferenciación entre mediación legal y mediación conductual; y Munduate, Byrne y Dorado, analizarán las razones de la marginación de la intervención no judicial de terceros, en los conflictos laborales, en España. Algunos otros trabajos han abordado el proceso de elección estratégica en la mediación (Méndez y Serrano, 1995; Méndez, Serrano y Cuesta, 1996), y la necesidad del análisis multidisciplinar en su desarrollo (Rodríguez-Piñero, Del Rey y Munduate, 1993). El trabajo de Serrano y Méndez en este número monográfico ofrece una revisión más detallada sobre estos temas.

El estudio de los sistemas de participación y la gestión del conflicto y la negociación en las organizaciones, han sido temas relevantes en el contexto de las relaciones laborales en España. La participación centrada en la tarea -relacionada con los principios de la dirección participativa -, ha sido considerada, como apunta Peiró (1988, ver prólogo a Quintanilla 1988), como una estrategia del paradigma racional de las organizaciones, para conseguir de forma eficaz y eficiente los objetivos organizacionales en determinadas circunstancias y condiciones. La participación centrada en el poder -articulada con la perspectiva política y el movimiento de la Democracia Industrial en Europa-, ha sido analizada como un medio de distribución del poder en las organizaciones, que establece una serie de restricciones a la formación de coaliciones dominantes y al ejercicio de su poder, en el proceso de toma de decisiones (Munduate, 1992). La implantación de estrategias acordes con esta perspectiva, en nuestro contexto cultural, sólo ha sido posible en el marco del vertiginoso cambio plasmado en la gestión del conflicto y el desarrollo de las relaciones laborales en España. Estas han pasado de basarse en un modelo proteccionista, a hacerlo en otro en el que prima el diálogo social y la autonomía de las partes, en la solución de los problemas. Como se ha apuntado anteriormente, en el presente trabajo, los cambios en el sistema de relaciones laborales y los Acuerdos Interconfederales firmados en 1997, han supuesto, la cesión de materias anteriormente reguladas por la ley, a la negociación colectiva, que se toma en protagonista del diálogo social. Esta orientación hacia la reducción de la intervención de la administración y la devolución a las partes del protagonismo de las relaciones laborales, ha sido también manifestada al potenciar la intervención no judicial de terceros, en la resolución de los conflictos laborales. Estas experiencias recientes se encuentran ligadas a la evolución de los estilos directivos en la gestión del conflicto, que manifiestan en la actualidad una tendencia a afrontar el conflicto con estilos que implican adaptación a los intereses de la otra parte, junto a la cooperación en la resolución de problemas (Munduate, Ganaza y Alcaide, 1993; Munduate, Luque y Barón, 1998).

### **3.8. Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos laborales**

La investigación sobre la actividad laboral y las condiciones ambientales en las que se desarrolla, así como las principales patologías psicosociales que la alteran y dificultan, ha sido una tradición de la psicología del trabajo y de las organizaciones, que ha recibido un notable impulso en los últimos años, con las medidas sobre la acción preventiva de los riesgos derivados del trabajo, contemplados por la reciente *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* (Ley 31/1995), y su desarrollo normativo mediante el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto

39/1997 y Real Decreto 780/1998), notablemente potenciado por la puesta en funcionamiento de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud. Las *condiciones de trabajo* pueden incluir una gran variedad de elementos, extremadamente diferentes entre sí, e influir sobre aspectos muy variados de la actividad laboral. Ramos, Peiró y Ripoll (en Peiró y Prieto, 1996), definen las condiciones de trabajo como cualquier aspecto circunstancial en el que se produce la actividad laboral. Desde esta consideración, son condiciones de trabajo todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo sin ser el trabajo mismo. Entre los estudios que han analizado estas condiciones ambientales en las que se desarrolla la actividad laboral, destacan, las relaciones interpersonales en el trabajo; los aspectos temporales de la actividad laboral (Peiró, González-Romá, Zurriaga, González, Ramos, Valcárcel, Rubio, Martín, Ripoll, y Lloret, 1992); y el flujo de trabajo para los empleados y la distribución de tareas entre los mismos (Peiró, González-Romá, Ramos y Valcárcel, 1994; Ramos, Zurriaga y Peiró, 1992).

Algunos estudios se han centrado en la influencia que las condiciones de trabajo ejercen sobre la *salud laboral y el bienestar psicológico en el trabajo*. Destacan los estudios sobre el síndrome de *burnout* (Fornés, 1992; Garcés de los Fayos, 1995; García, 1990, 1991, 1992, 1993, 1994; García, Castellón, Albaladeso y García, 1993; Gil-Monte y Peiró, 1996, 1997; Gil-Monte, Peiró y Grau, 1994; Gil-Monte, Peiró y Valcárcel, 1995, 1996; Gil-Monte y Schaufeli, 1991; San Juan, Garcoa, Sota y Guimn, 1996), el *estrés laboral* (Diego y Diego, 1996; García, 1993; León, Gómez y Durán, 1991; Gómez et al., 1991; González-Romá y Peiró, 1994b; Mira, Vitaller, Buil, Herrero y Aranaz, 1993; Montalbán, Bonilla e Iglesias, 1995; Peiró, 1993; Peiró, Luque, Meliá y Los Certales, 1991; Peiró y Salvador, 1993; Toro, 1991); *el bienestar, la tensión y la ansiedad laboral* (Adán y Zapater, 1994; Gil-Monte, Valcárcel y Zornoza, 1995; Segura y González-Romá, 1994), y la *sobrecarga mental* (Rubio, 1993). *El desarrollo, adaptación y validación de instrumentos* para medir estos aspectos de la salud laboral, ha orientado muchos de los trabajos sobre el tema (Achúcarro y Torres, 1995; Fernández y Mielgo, 1992; Ferrando y Pérez, 1996; González-Romá, Espejo y Lloret, 1993; González-Romá, Peiró, Luna, Baeza, Espejo y Muñoz, 1991; Hernández, González-Romá, Espejo, Ferreres y Tomás, 1994; Meliá, 1994; Moreno, Bustos, Matallana y Miralles, 1997; Prieto y Navarro, 1992; Torres, San Juan, Rivero, Herce y Achúcarro, 1997). Algunos de estos trabajos sobre la medición del bienestar psicológico y la salud mental, han sido recogidos por González-Romá (1994) en una obra monográfica sobre el tema (Espejo y Ferreres, 1994; Ferreres y Espejo, 1994; González-Romá y Hernández, 1994; Hernández y Tomás, 1994; Segura y Tomás, 1994). Pinilla (1995) ha analizado las implicaciones para la satisfacción y la salud laboral de los empleados, de los resultados de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, llevadas a cabo en 1987 y 1993, por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1993).

Algunos trabajos han analizado, desde una perspectiva global, *las necesidades de formación, y evaluación de las condiciones de trabajo*, para la intervención de los equipos de salud laboral (Acosta, Olabarría y Claver, 1994; Albacete, 1993; Casanueva y Martino, 1994; Castillo y Prieto, 1990; Díaz y Ronda, 1991; Moreno-Jiménez, 1996; Moreno y Peñacoba, 1995; Prieto, 1994; Ruano, 1996).

Al revisar los estudios que han abordado la salud laboral y el bienestar psicológico en el trabajo, no hemos considerado aquellos que se han centrado en los factores considerados teóricamente como antecedentes del burnout o del estrés laboral, por ejemplo (como el conflicto del rol, la ambigüedad de rol, inseguridad en el trabajo, etc.), ni las consecuencias de dichos factores sobre los resultados psicológicos (como la satisfacción, el compromiso, etc.) y conductuales (como absentismo, desempeño, etc.) de las personas. Estos estudios han sido considerados, solamente, en los apartados que abordaban directamente dichos aspectos.

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en 1996, ha activado la preocupación por colaborar en la adecuación en materia de seguridad y salud laboral, a las normas y los procedimientos ya vigentes en otros países de la Unión Europea. A pesar de la

generalización de la investigación sobre salud laboral, la ley ha supuesto un impulso relevante para los estudios sobre *seguridad laboral*, en nuestro contexto cultural, destacando los trabajos sobre accidentabilidad y diseño del entorno laboral. Se ha abordado así, el desarrollo de modelos teóricos y metodológicos de investigación sobre *accidentabilidad laboral*, en los que se ha considerado la influencia que el entorno socio-laboral -fundamentalmente los superiores inmediatos y los compañeros de trabajo-, ejerce sobre la conducta hacia la seguridad (Meliá y Calzado, 1996; Meliá, Arnedo y Ricarte, 1995; Meliá, Ricarte y Arnedo, 1995; Oliver, Tomás y Meliá, 1993; Rodríguez, 1996), y el desarrollo de estudios experimentales sobre la incidencia de las instrucciones verbales sobre la conducta segura (Meliá, Arnedo y Ricarte, 1993a, 1993b; Meliá, Rodrigo y Lucas, 1995; Meliá, Rodrigo, Lucas y Sospreda, 1995). En el ámbito aplicado, la investigación se ha orientado a la descripción del estado de la seguridad laboral en diversos sectores industriales (Meliá, Sospreda y Rodrigo, 1993a); al desarrollo y adaptación de cuestionarios para medir riesgo basal (Meliá, Sospreda y Rodrigo, 1993b, 1994; Meliá, Rodrigo y Sospreda, 1993a, 1993b), y el clima organizacional hacia la seguridad, tanto de los compañeros como de los superiores y mandos intermedios (Islas, Oliver, Tomás y Meliá, 1992; Meliá, Oliver Tomás y Chisvert, 1993; Meliá, Rodrigo y Sospreda, 1994; Meliá y Sesé, 1997; Meliá, Sesé, Tomás y Oliver, 1992, 1994; Meliá, Tomás y Oliver, 1992; Oliver, Tomás, Islas y Meliá, 1992; Oliver, Tomás y Meliá, 1993b; Tomás, Meliá, Oliver y Sesé, 1993); y a la realización de propuestas de intervención en prevención de riesgos laborales (Islas y Meliá, 1991; Linaza, 1997; Meliá, 1995; Meliá, Arnedo y Ricarte, 1995; Sánchez, 1997). Se ha abordado también, la seguridad en plataformas de aeropuertos, analizando las relaciones de los accidentes/incidentes con la carga de trabajo y las presiones temporales (Díaz, Hernández, Rolo, Díaz y Peláez, 1993). Desde la perspectiva de las implicaciones de los *aspectos ergonómicos* sobre la seguridad, la comodidad, el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores, Pereda (1993) ha analizado, en un trabajo monográfico, el diseño del ambiente laboral y las pautas de intervención ante el mismo, y Oliver (1996) ha abordado las implicaciones desde la Psicología, para este ámbito de intervención. La investigación empírica se ha orientado al análisis de la fiabilidad hombre-máquina (Iglesias, Remeseiro, Llana y Muñiz, 1993; Llana, Iglesias, Muñiz y Remeseiro, 1995; Llana, Muñiz, Remeseiro e Iglesias, 1993), y al diseño de interfaces hombre-computador (Valero y Sanmartín, 1994).

Los estudios sobre salud laboral y condiciones de trabajo, han tendido a resaltar, progresivamente, la incidencia del entorno socio-laboral sobre el bienestar psicológico en el trabajo. La conceptualización del estrés laboral, es significativa de esta situación, tanto por ser una de las disfunciones más analizadas en la actualidad -junto con el síndrome de quemarse-, como por las definiciones que la caracterizan. Peiró (1993) agrupa dichas definiciones en dos grandes grupos. Aquellas que se centran en la discrepancia entre las demandas internas o externas planteadas al individuo y sus capacidades para afrontarlas, considerando las apreciaciones que el propio sujeto realiza de dichas discrepancias; y aquellas que atienden a las discrepancias entre el ambiente y las preferencias de los individuos sobre el mismo. En ambos casos, resulta evidente la consideración del entorno laboral como fuente de dicha disfunción. El argumento es extensible a los estudios sobre el burnout, definido como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y bajos sentimientos de realización personal en el trabajo, donde la sobrecarga laboral es considerada como una de las variables antecedentes más relevantes, en el desencadenamiento de dicho proceso (ver Gil-Monte y Peiró, 1997b).

Los estudios que han revisado la evolución de la literatura sobre la accidentabilidad laboral (Meliá, 1995; Rodríguez, 1996) han manifestado esta misma orientación en el tema. Rodrigo, Lucas y Meliá (1993) consideran que en la dicotomía «factor técnico-factor humano», esta última resulta preponderantemente considerada como causa de los accidentes laborales, y que al abordar su estudio desde el factor humano, resulta notoria la evolución desde la consideración de las diferencias individuales, hacia la consideración de los factores del entorno socio-técnico,



en la que se producen los mismos. La perspectiva de las diferencias individuales, ha sido clásicamente abordada desde la psicofisiología y la psicología general, y se ha centrado en el estudio de las aptitudes, las actitudes y la modificación de conducta. Para los autores, la intervención conductual para la reducción de los accidentes laborales, parte de la hipótesis general de que el accidente laboral constituye el resultado del aprendizaje de conductas inseguras. Los presupuestos de la segunda perspectiva de análisis, parten de la psicología social y la sociología, y consideran que al enfatizar el factor humano como causa de la siniestrabilidad laboral, no se hace referencia únicamente a la conducta del sujeto hacia la seguridad en su trabajo, sino que se considera también componente del factor humano, las relaciones con el grupo de trabajo, la satisfacción y las actitudes frente al trabajo, la relación con el ambiente de trabajo, del hombre con la máquina, del hombre con la organización, etc. (Montero, 1988). La intervención sobre el grupo de trabajo, con el objetivo de potenciar las normas grupales que favorezcan las conductas seguras y ayuden a difundir e implantar progresivamente la cultura de la prevención, resulta crucial desde esta perspectiva. Los resultados del estudio longitudinal de Pearson (1992), en el que se compara el clima de trabajo hacia la seguridad, en grupos de trabajo autónomos y grupos tradicionales de producción, apoyan esta orientación de la investigación y la intervención psicosocial en la prevención de la accidentabilidad laboral. A pesar del notable incremento de los estudios que en los últimos años han abordado este ámbito de investigación e intervención, resulta imprescindible potenciar dicha área, dado el alarmante incremento de la siniestrabilidad que, sobre todo en relación a la mortalidad en el trabajo, se está produciendo en los últimos años en España. Efectivamente, el lento curso de implantación del nuevo modelo de prevención de riesgos laborales ha coincidido en 1997 con el índice más elevado de accidentes en los últimos cinco años, según la estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Como indica el Consejo Económico y Social (1998), este empeoramiento no obedece exclusivamente al crecimiento de la actividad económica, ni a la notablemente mayor presión inspectora y sancionadora de los últimos años. La escasez de profesionales en el mercado de trabajo especializados en la prevención de riesgos, la lentitud en la implantación de los servicios de prevención en las empresas, y la necesidad de reforzar la inspección con medidas de sensibilización hacia la cultura de la prevención, son algunos de los aspectos resaltados por dicho Consejo (CES, 1998). Las actuaciones en materia de investigación, formación e intervención desde el ámbito psicosocial, no pueden descuidar esta incesante preocupación social.

### **3.9. Aspectos psicosociales de la implantación de nuevas tecnologías de la información**

En una monografía sobre el tema, Prieto, Zornoza y Peiró (1997), han presentado las transformaciones suscitadas por el cambio tecnológico en *las nuevas tecnologías de la información* en la concepción y la organización del trabajo, desde las propuestas tayloristas de principios de siglo sobre la organización científica del trabajo. El cambio tecnológico ha sido definido como una automatización creciente, a partir de los años sesenta, de los procesos de trabajo, cuya base reside en el acelerado avance y convergencia de tecnologías informáticas y de la telecomunicación que permiten - mediante su integración en el conjunto de tecnologías que se ha venido a denominar telemática-, la aparición de sistemas y equipamientos que progresivamente van sustituyendo a las tecnologías convencionales no basadas en el ordenador o en la electrónica (Zornoza, Prieto y Solanes, 1997). La aplicación de estas tecnologías a los procesos de trabajo -tanto en los procesos de producción industrial como en las oficinas-, y sus implicaciones para las nuevas cualificaciones requeridas, el contenido del trabajo y el modelo de organización, han sido analizadas también por Peiró (1990) y Munduate (1994). Fariña y Arce (1993), han abordado, a su vez, la intervención ante los temores y la ansiedad que puede

producir el período de adaptación al uso de ordenadores. Diversos estudios empíricos han tratado de diagnosticar la incidencia de la innovación tecnológica en las actitudes y el significado del trabajo para los empleados (Conde, 1993). Otro grupo de estudios ha abordado las implicaciones para los procesos grupales, las nuevas formas de los equipos de trabajo y el desempeño de los mismos (Fernández, 1992; Hontangas, Gracia y Prieto, 1993; Orengo, Gosálvez, Fernández, y Prieto, 1995; Orengo, Zornoza, Acín, Prieto y Peiró, 1993; Peiró, Prieto y Zornoza, 1993; Zornoza, Acín, Marín, Hontangas y Prieto, 1994; Zornoza, Marín, Ramos, Prieto y Martí, 1992; Zornoza, Orengo, Salanova, Peiró y Prieto, 1993; Zornoza, Prieto, Martí y Peiró, 1993; Zornoza, Ripoll y González, 1995; Zornoza, Solanes, Orengo, Gracia y Ripoll, 1994). Las implicaciones para la estructura de la organización, considerando la continua y recíproca interacción con la actividad humana, han sido analizadas por Peiró y Prieto (1993, 1994) y Rodríguez (1994b).

*El impacto de las innovaciones tecnológicas en la estructura ocupacional y la cualificación de los trabajadores*, ha planteado, entre otros aspectos, la polémica entre la perspectiva de la pérdida de puestos de trabajo y la perspectiva del avance en la cualificación y las nuevas oportunidades de empleo de los trabajadores (Agut, Cifre, Orengo y Grau, 1995; Molero, Buesa y Fernández, 1990; Muñoz, 1994; Orantes, Sánchez, Santamaría y Marín, 1994; Pinazo, Salanova y Prieto, 1995, 1997; Prieto, 1997; Salanova, Grau, Prieto, Martí y Gastaldi, 1993; Salanova, Peiró, Grau, Hernandez y Martí, 1993; De la Torre y Conde, 1997).

En una revisión de la literatura sobre las implicaciones de la innovación tecnológica, Prieto, Zornoza, Orengo y Peiró (en Peiró y Prieto, 1996) señalan la tendencia a superar el debate clásico entre las desventajas derivadas de las nuevas tecnologías, al reducir el control de los trabajadores sobre su propio trabajo y potenciar, consecuentemente, su subordinación a los medios de producción -perspectiva de la descualificación y la alienación de los trabajadores, y las ventajas derivadas para la humanización del trabajo de la automatización de los puestos de trabajo, al liberar al trabajador de tareas auxiliares y rutinarias y permitirle realizar tareas más especializadas y significativas -perspectiva de la humanización del trabajo-. Según la evidencia obtenida en numerosos estudios de caso, conforme se incrementa la complejidad de la tecnología, se produce un incremento paralelo de la capacidad de control del operario. Estos datos tienden a restar apoyo a los postulados basados en la descualificación y la alienación de los trabajadores.

### **3.10. Desempleo y formas alternativas de trabajo**

El amplio volumen de investigación sobre el problema del desempleo en nuestro país, no es ajeno al hecho de que España esté situada a la cabeza de los países de la Unión Europea, en el porcentaje de personas desempleadas. Como apunta Blanch (1990), en una obra monográfica sobre el tema, la investigación desde el ámbito psicosocial se han centrado en los efectos del empleo/desempleo sobre la calidad de vida, el funcionamiento personal y el ajuste social del desempleado y su microentorno familiar. En un trabajo de revisión más reciente, Ripoll, Rodríguez y Peiró (en Peiró y Prieto, 1996) distinguen entre los trabajos que analizan el impacto del desempleo para el individuo -tanto desde la perspectiva de sus antecedentes como el de sus consecuentes-, para la familia y para la sociedad. Entre los estudios sobre el impacto a nivel individual, destacan los trabajos monográficos de Alvaro (1992), sobre su incidencia para el bienestar psicológico de las personas, y García Rodríguez (1993), sobre las potenciales alteraciones psicológicas que el mismo puede ocasionar. Se ha analizado también su incidencia sobre la autoestima (Salgado e Iglesias, 1994), y el distrés, desde una perspectiva transcultural (Marsch y Alvaro, 1990). A pesar de que la investigación en el ámbito psicosocial ha tendido a analizar las variables psicológicas como dependientes de la situación ocupacional, algunos estudios se han orientado hacia el perfil psicosocial de los demandantes de empleo, como

variable predictora de su situación laboral. Como resultado de esta aproximación empírica aplicada a una muestra de desempleados, afirma Blanch (1990) que es preciso considerar por parte de éstos, y junto a la estructura objetiva de oportunidades del mercado laboral, el deseo de encontrar un empleo, la seguridad sobre su capacidad de desempeño laboral y su disposición a aceptar las condiciones requeridas por el puesto a ocupar. Las características demográficas de los desempleados (p.ej. el sexo, el nivel y tipo de estudios realizados) han sido también consideradas como un factor que puede tener incidencia sobre su situación de empleo (Cruz, 1995; Botella y Blanch, 1993; Gutiérrez y Sintas, 1995; Prieto y Avila, 1994). Entre las consecuencias del desempleo masivo para la sociedad, Ripoll, Rodríguez y Peiró consideran el crecimiento espectacular de la economía sumergida, mediante el cual el desempleado intenta cubrir las necesidades tradicionalmente satisfechas por el empleo. A su vez, y como indica Sanchís (1991), en situaciones de elevados índices de desempleo, los jóvenes tienden a acceder al denominado mercado de trabajo secundario, caracterizado por bajas retribuciones y deficientes condiciones de trabajo e inestabilidad. Las consecuencias psicosociales del empleo precario, semejantes a las provocadas por la falta de empleo, han sido analizadas por Alvaro, Bergère, Crespo, Torregrosa y Garrido (1993), y Blanch (1992b).

En la introducción del presente trabajo, hemos hecho referencia a los cambios ocasionados por la reforma del mercado laboral, y sus implicaciones para la estructura de los empleos y las *formas alternativas de trabajo*. Diversos estudios han analizado la flexibilidad del mercado de trabajo, la posibilidad de nuevos contratos -de aprendizaje, en práctica y en formación-, y el incremento de la temporalidad (Aramburu-Zabala y Fernández-Garrido, 1994; García, 1995; Peiró, 1991); el desempleo encubierto (Peiró, Hontangas y Salanova, 1990); la incidencia de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) (Cantera, Prieto y Jiménez, 1994; González, 1995; Rodríguez-Piñero, 1992), y la incertidumbre que suscitan estas nuevas formas de empleo (Prieto, 1990). También se han estudiado los procesos de inserción laboral en este contexto de flexibilidad laboral (García, Palafox, Peiró, y Prieto, 1997). Destaca la atención prestada a las nuevas alternativas de trabajo suscitadas por la denominada sociedad digital, entre las que se ha estudiado el teletrabajo, como expresión actual de la virtualización del trabajo ocasionado por la innovación de la tecnología de la información (Barrera, 1994, 1995; Haro, 1997; Ortiz, 1996; Rico, 1991; Terceiro, 1996). En este contexto de las formas alternativas de trabajo, se han analizado también las cooperativas de trabajo asociado, su cultura, los sistemas de participación, los conflictos que se suscitan y los factores de éxito/fracaso de dichas asociaciones (Clemente, Albuquerque y Reyes, 1993; Romero, 1995a, 1995b; Vara, 1990).

De modo semejante a como sucedía con las tendencias observadas en la investigación psicosocial sobre salud laboral y prevención de riesgos, se observa también en este ámbito de investigación una tendencia a analizar el modo en que una persona vive la experiencia de encontrarse sin empleo, dentro del contexto social en el que acontece dicho evento. Como apuntan Ripoll, Rodríguez y Peiró en el trabajo citado, el modo de interpretar la situación de desempleo, va a estar influido por el significado que se da al trabajo en un determinado contexto social. El cambio en la importancia y el significado del trabajo a lo largo de la historia, ha sido puesto de manifiesto por los autores que han abordado el tema (Blanch, 1990; Garrido, 1996). En la actualidad, nos encontramos con que el trabajo es ampliamente valorado, y que se le asignan funciones complementarias a la instrumental o económica. En efecto, como apuntan algunos trabajos (Warr, 1987), además de proporcionar ingresos económicos, el empleo regula la actividad, estructura el tiempo, produce contactos sociales, permite definir el estatus y la identidad del individuo, da un sentido a la vida y ofrece la oportunidad de autorrealización. Desde esta perspectiva, los efectos negativos del desempleo en nuestra sociedad, no se deben sólo a la pérdida de poder adquisitivo, sino que resultan acentuadas por la no satisfacción de un conjunto de necesidades psicosociales que el empleo cubre en una sociedad en la que el trabajo es considerado como un valor central en la vida de los individuos. Por ello, y como han afirmado

Torregrosa, Bergere y Alvaro (1989), la asociación entre desempleo y disminución del bienestar psicológico, puede estar mediatizado por las representaciones sociales dominantes que sobre el trabajo y el paro se dan en una sociedad concreta.

Ripoll, Rodríguez y Peiró (en Peiró y Prieto, 1996), plantean la paradoja de las sociedades occidentales, en las que predomina esta representación social del trabajo como fuente de desarrollo personal y de satisfacción: «En la medida en que la idea de una sociedad sin paro se desvanece, surge el problema de cómo conjugar esa sobrevaloración del empleo con la realidad de un porcentaje de desempleados cada vez mayor» (p.246). Blanch (1993) muestra una perspectiva crítica con esta representación social del trabajo en las sociedades occidentales, articulando dicha crítica con el rol que las ciencias sociales desempeñan en la configuración de dichas representaciones sociales. El autor argumenta que mientras estas sociedades se encuentran en un proceso de transición hacia un nuevo sistema post-industrial, los presupuestos científicos que analizan e interpretan el desempleo, se encuentran arraigadas en la cultura del capitalismo industrial: «Hasta ahora, la psicología social del trabajo/empleo/desempleo constituye un reflejo y, al tiempo, un refuerzo de la cultura centrada en el trabajo, que instituye el empleo como el modelo fundamental de participación económica, social, política y cultural, así como de realización personal, señalando el desempleo como una catástrofe individual y social (...) Desde esta posición, (de la) utopía del pleno empleo como condición básica del desarrollo social (...), la psicología social actúa como (...) en su tiempo la filosofía escolástica lo fue de la teología» (p. 292). Por ello, resalta Blanch, la función de las ciencias sociales de trascender la perspectiva de lo inmediato y poner de manifiesto las tendencias de crisis no contempladas ni explicables, de los presupuestos ideológicos de las políticas vigentes y de las teorías que las sustentan, activando, al mismo tiempo, el ejercicio de su implicación prospectiva para afrontar con renovados recursos intelectuales lo que el porvenir inmediato alberga de puntos de inflexión, frentes de ruptura y desafíos estratégicos, ante el tema del empleo/desempleo.

### **3.11. Reconfiguración organizacional y dimensiones estructurales**

Las relevantes transformaciones del entorno socio-económico han originado cambios en los mercados, a los que se han ido adaptando las formas de producción, la organización del trabajo, las tecnologías de la información y los propios trabajadores, como venimos observando. Estas transformaciones han ido articuladas a los cambios en la estructuración de las organizaciones, que han evolucionado hacia configuraciones innovadoras para ser eficaces y competitivas en los nuevos mercados europeos e internacionales. Peiró, Prieto y Roe (en Peiró y Prieto, 1996) han recogido cinco dimensiones en las que se ha constatado este cambio. En primer lugar, y con relación a la dimensión funcional, se ha producido una estructuración de las actividades, que ha tendido a reducir el núcleo organizacional a las actividades estratégicas, exclusivamente, racionalizando y eliminando las actividades redundantes, siguiendo los principios de la reingeniería de procesos de negocio; en segundo lugar, la reconfiguración organizacional ha afectado también a la disgregación de las empresas en unidades de negocio independientes y/o a la subcontratación de servicios y actividades (outsourcing); en tercer lugar, se ha dado una tendencia a establecer relaciones de dependencia o alianzas estratégicas con otras empresas; un cuarto cambio ha incidido sobre la dimensión temporal, estableciendo jornadas flexibles, con el objetivo de acomodarse a las demandas variables en función de los horarios internacionales; y finalmente, destacan la reconfiguración de la dimensión espacial, que ha tendido hacia la dispersión de la organización con la finalidad de facilitar una mayor proximidad hacia los mercados. Las dimensiones estructurales originadas por estas tendencias globales, se distancian de las estáticas burocracias tradicionales, que en el caso de las organizaciones de servicios vienen a ser suplantadas por las estructuras profesionales (Martínez y Rodríguez, 1996; Palací, Iglesias

y Otero, 1991). La eficacia de las organizaciones inmersas en estos procesos de cambio, ha sido el aspecto más analizado por la investigación empírica, que ha tendido a considerar la gestión estratégica junto al entorno, el tamaño y la tecnología, como factor clave de la configuración estructural, en la determinación de la eficacia (Fernández-Ríos y Sánchez, 1997; Sánchez, 1992a, 1992b, 1993a, 1993b, 1993c, 1995c, 1995d, 1997b, 1997c; Sánchez, Fernández-Ríos y Garrido, 1995).

Entre las tendencias apuntadas en la nueva configuración de las organizaciones, destaca el surgimiento de organizaciones más pequeñas en tamaño, más flexibles en su forma y con una estructura más simple que, además, se interrelaciona con otras organizaciones de su entorno. A pesar de este acelerado y relevante proceso de adaptación de las organizaciones españolas a los nuevos entornos, como ha apuntado Sánchez (1993b), el estudio de la dimensionalidad estructural de las organizaciones españolas, ha resultado ser, no obstante, bastante escaso.

### **3.12. Innovación, creatividad y cambio organizacional**

Los procesos de innovación, creatividad y cambio organizacional, han sido temas que han logrado captar la atención de los investigadores y profesionales de la PTO, pero su definición y delimitación conceptual, continúa siendo un tema vigente. Martín, Orengo y Martínez (1997), realizan un esfuerzo por matizar las diferencias y relaciones entre estos fenómenos, y establecer el estado de la situación sobre la investigación en este campo, en el contexto internacional. Un aspecto que ha centrado la investigación en este campo, se refiere a la optimización del proceso de toma de decisiones, a nivel grupal y/o institucional, como medio de gestionar la innovación y el cambio organizacional (Fernández, Roca, Gato, y Gil, 1994; García-Echeverría, 1994; Martínez-Taboada, Arróspide y Ayestarán, 1994).

Como venimos observando, los cambios del entorno socioeconómico y la inestabilidad de los mercados, requiere una capacidad de adaptación de las organizaciones cada vez más rápida y flexible, que se está plasmando en una tendencia de las organizaciones a adoptar estructuras progresivamente más pequeñas, fluidas y transitorias, incluyendo como elemento innovador la cultura de la organización que aprende (Revilla, 1996; Miñaro, 1997). Desde esta perspectiva del aprendizaje continuo, se integran la dimensión de creatividad -entendida como la producción de ideas nuevas y útiles-, la dimensión de innovación -entendida como el proceso de implementar con éxito las ideas creativas en una organización-, y la dimensión de cambio -entendida como una intencionalidad de beneficio que debe acompañar al cambio, para que implique al proceso de innovación organizacional.

### **3.13. Psicología económica, del marketing y del consumo**

Para Quintanilla (1993, 1998), son diversos los factores implicados en la conducta del consumidor al seleccionar, comprar, y usar productos y servicios, con el fin de satisfacer sus deseos y necesidades. Entre estos factores destaca, el poder adquisitivo, sus motivaciones, la consolidación de un determinado estilo de vida, la influencia de su grupo de referencia y las consecuencias de la actividad comercial de las empresas -como las nuevas formas de distribución, la presión de la venta directa y la publicidad-. Junto a la racionalidad de las decisiones del consumidor, defendida por la teoría económica tradicional, la investigación psicosocial considera la dimensión irracional y emocional de dichas conductas. En el trabajo monográfico desarrollado por Quintanilla (1997b) sobre la psicología económica, se enfatiza el estudio de este proceso de toma de decisiones, y se establecen los criterios que orientan el bienestar en el consumo, que se especifican como la posibilidad de adquirir productos y servicios, la posibilidad de elegir



entre los mismos y la posibilidad de utilizar correcta y satisfactoriamente estos productos y servicios. Siguiendo a Argyle (1992), Quintanilla (1993, 1997b) propone que el bienestar en el consumo viene dado por el nivel adquisitivo de la población, de la variedad de servicios y productos que institucional y comercialmente se ofertan, de la información de que disponga el consumidor, y en definitiva, del grado de racionalidad con el que desempeñen sus conductas de compra. Diversos trabajos han abordado estos aspectos de la conducta del consumidor, desde la perspectiva de la investigación de mercados y la calidad del servicio (Luna y Quintanilla, 1995), del marketing (García y Ponsoda, 1996; García, Delgado y Quintanilla, 1993; González, Rodríguez y Ramos, 1992; López, 1995; Quintanilla, 1994; Quintanilla, Delgado y Luna, 1993), y de la información disponible para la toma de decisiones del consumidor (Luna, 1995; Prieto, 1992b; Quintanilla y Mollá, 1991; Rial y Varela, 1996).

Entre las aplicaciones más recientes del marketing en nuestro contexto cultural, destaca la política organizacional, que, desde esta perspectiva, se sustenta en dos orientaciones básicas: la tendencia a la acción y la aproximación al cliente. Bajo el primer supuesto, se asume que las organizaciones eficaces están permanentemente abiertas al aprendizaje y al cambio, y bajo el segundo, que el análisis de las necesidades del cliente y la satisfacción de las mismas, es el valor máximo que orienta el marketing (Romeo, 1995). Estas orientaciones se encuentran enlazadas a las políticas de gestión, que requieren unas estructuras organizacionales flexibles, que faciliten el acceso de los empleados al proceso de toma de decisiones, con un rol directivo dirigido a la coordinación y el asesoramiento, y con el objetivo global básico de atender las demandas del entorno y satisfacer sus necesidades (Bonavía y Quintanilla, 1997; Quintanilla, 1988, 1991).

## **Síntesis y conclusiones**

En el presente trabajo se ha analizado el desarrollo de la PTO española en el contexto de los cambios acaecidos en el ámbito socioeconómico, laboral, académico y profesional de los últimos años en España. Este entorno se ha caracterizado, fundamentalmente, por una aceleración del crecimiento económico, que ha venido acompañado de una cierta corrección de los desequilibrios básicos de la economía española -reducción de la inflación y del déficit público-, y una progresiva convergencia con el resto de las economías europeas, que ha permitido que España formase parte del grupo de once países que han iniciado el 1 de Enero de 1999 la tercera fase de la Unión Económica y Monetaria. Junto a este esfuerzo de la economía española, hay que destacar, sin embargo, que nuestro país se encuentra a la cabeza de los países de la Unión Europea en el porcentaje de personas desempleadas -con una media de casi el 21 por 100, frente al 11 por 100 de la media europea y el 7 por 100 de los países avanzados-, y que cabe esperar que la tasa de desempleo permanezca en un nivel elevado durante la próxima década, a pesar de las medidas adoptadas para la creación de empleo. Destacan, entre estas medidas, la reforma del mercado laboral -en el que se han incluido elementos de flexibilidad en la regulación del contrato de trabajo-; la regulación de los sistemas de intermediación de ofertas y demandas de empleo -con el surgimiento de intermediadores como las empresas de trabajo temporal-; el establecimiento de sistemas de cualificación de los recursos humanos para la mejora de la competitividad y la adaptación a los nuevos entornos tecnológicos y técnicos; y la reforma de la legislación laboral del sistema de relaciones laborales. Estas medidas han tenido que dirigirse a la consecución de los criterios de convergencia, y ello ha dificultado la reducción del desempleo y el mantenimiento del estado de bienestar, durante este período de adaptación al entorno europeo. El fortísimo ajuste de gasto público experimentado por la economía española en los últimos años, ha supuesto un buen ejemplo de esta necesidad de conjugar las medidas de generación de empleo y la reducción del déficit público y la tasa de inflación.

Las implicaciones de estas transformaciones para la gestión de las organizaciones y la dirección de los recursos humanos, como medios de mejora de la competitividad, han supuesto retos relevantes para la PTO, tanto en el ámbito de la investigación como del ejercicio de la profesión. Aunque la evaluación de las implicaciones de estos cambios para el ejercicio de la profesión, requiere un mayor horizonte temporal, se pueden apuntar algunas tendencias emergentes. Destaca, en primer lugar, la diversificación de la profesión, en términos de roles y de ámbitos de intervención - se ha ampliado la demanda en la formación ocupacional, la formación continua, la salud laboral y la prevención de los riesgos laborales, las relaciones laborales y la intervención no judicial de terceras partes en la resolución de conflictos laborales, la gestión de las nuevas formas de empleo, etc. Destaca, en segundo lugar, el incremento de la incorporación de psicólogos como profesionales, en la gestión de los recursos humanos. Se constata en tercer lugar una ampliación de su demanda en la empresa privada y en los servicios públicos. Y cuarto, se va abriendo camino la consideración de la gestión de los recursos humanos en el entorno laboral, integrada en la planificación estratégica de la organización para el logro de sus objetivos, y orientada a la gestión por competencias. Probablemente esta última tendencia, marque el eje fundamental de los cambios suscitados para el ejercicio de la profesión, por este nuevo contexto socioeconómico y laboral. Efectivamente, como hemos analizado en este trabajo, la gestión de los recursos humanos se desarrolla en un entorno progresivamente más inestable y global, con relevantes transformaciones en la organización y la propia conceptualización del trabajo, y en organizaciones caracterizadas, en su gran mayoría, por la reducción de su estructura, el achatamiento de la pirámide jerárquica, la informatización de procesos y la reingeniería de los mismos, y articuladas a fórmulas de externalización de plantillas y subcontratación de servicios. Gestionar los recursos humanos en este contexto, implica, una mayor integración en la planificación estratégica de la organización y una orientación a la gestión por competencias. Este modelo de gestión se orienta hacia la potenciación de los siguientes aspectos: a) enfocar la gestión de los recursos hacia un desarrollo de competencias; b) fomentar la empleabilidad como contrapartida al contrato indefinido; y c) fomentar la polivalencia funcional de los recursos humanos. No obstante, y a pesar de esta necesidad de gestión integrada, los datos sobre la presencia e influencia del director de recursos humanos en la definición de políticas y estrategias, en la empresa española, apuntan en otra dirección. Esta tendencia sobre la influencia del director de recursos humanos es compartido por los países mediterráneos, a diferencia de los países del centro de Europa, en los que la capacidad de influencia resulta notablemente superior (Filella, 1991).

En este contexto, hemos revisado las principales líneas de desarrollo de la investigación en PTO en España. Entre las tendencias más relevantes puestas de manifiesto por esa investigación destacan, en primer lugar, los cambios en la conceptualización y la organización del trabajo y las innovaciones que ello ha requerido de las organizaciones, para responder a los nuevos retos. Como ha indicado la investigación psicosocial, el trabajo no es un fenómeno fijo, estable y objetivo, sino un fenómeno dinámico y socialmente construido, en función de las experiencias y significados transmitidos a través de la educación y el entorno social. La actividad laboral, y la dimensión espacial y temporal que la estructura, resultan también ligadas a esta construcción social, de modo que el «lugar de trabajo» y el «horario de trabajo», guían buena parte de la vida familiar y social de las personas. Las nuevas alternativas suscitadas por la tecnología de la información -el denominado trabajo virtual-, modifican el significado espacial y temporal de la actividad laboral y las nociones tradicionales relacionadas con el entorno laboral, y permiten una organización más flexible del trabajo. Esta menor co-presencia en el espacio y en el tiempo, resulta potenciada por las posibilidades de la nueva idea de la organización virtual, en la que individuos, grupos y empresas pueden trabajar en proyectos comunes, donde los compañeros de trabajo no sólo no comparten un espacio y un horario común, sino que pueden ser miembros de otras organizaciones, operar en diferentes países y comprometerse, no obs-

tante, en un proyecto común, mediado por el ciberespacio (Jackson, 1997). A su vez, la flexibilidad del mercado de trabajo, suscita nuevas formas de empleo como el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal, y nuevos conceptos, como la empleabilidad de por vida, y relega conceptos tradicionales como el trabajo a tiempo completo y el empleo de por vida. Ante esta situación, la nueva organización del trabajo deberá ser capaz de conjugar la necesidad de flexibilidad para las empresas y la necesidad de seguridad para los trabajadores.

Estos cambios en la conceptualización y la organización del trabajo, han potenciado notablemente el trabajo en grupo, que resultaría una segunda tendencia mostrada por la investigación. Este impulso del trabajo en grupo, es el resultado de la modificación de la organización del trabajo, desde la conceptualización un conjunto fijo de tareas agrupadas en un puesto, hacia la concepción de áreas flexibles de responsabilidad ligadas a individuos y grupos que trabajan conjuntamente en la consecución de las metas encomendadas. Este modelo implica una mayor responsabilidad de los miembros del grupo en la toma de decisiones, un mayor compromiso en la ejecución basada en resultados e implicación en el proceso de innovación y cambio organizacional.

La adecuación de las funciones de liderazgo a este proceso de cambio e innovación, resulta una tercera tendencia relevante mostrada por la investigación psicosocial. Destaca la conceptualización del liderazgo transformacional -que provee inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada a los miembros del grupo-, centrada en la «visión» del líder y en los grandes cambios que éste es capaz de propiciar y liderar. Dicha conceptualización sugiere enfatizar las ideas creativas de los miembros, y modificar la tradición de la supervisión directa por la del asesoramiento. Resulta significativo y relevante, en el contexto de las transformaciones analizadas, esta evolución desde el liderazgo transaccional e instrumental (en el que el líder trata de satisfacer las necesidades de sus seguidores, articulando las recompensas deseadas por los mismos, a la consecución de los objetivos marcados para el grupo) hacia el liderazgo transformacional y cultural (en el que el líder impulsa cambios en la ideología y la cultura de la organización, al ir modificándose las ideas, los valores y creencias compartidas por sus miembros). Por otra parte, la relación entre el líder y sus colaboradores es importante a la hora de identificar un buen número de fenómenos y efectos de esas funciones de liderazgo (modelo de la diada vertical).

Las implicaciones de estas transformaciones del entorno socioeconómico y laboral, la innovación tecnológica, la nueva conceptualización del trabajo, el impulso del trabajo en grupo y la adaptación del ejercicio del liderazgo a la nueva situación creada en el mundo del trabajo, han sido también analizadas en relación al diseño y la dimensionalidad de las organizaciones. Estas han mostrado, como otra nueva tendencia, su orientación hacia organizaciones planas, flexibles y pequeñas. A su vez, la flexibilidad del mercado laboral, permite a estas organizaciones articular su política de desarrollo de competencias y polivalencia funcional -con relación a los empleados implicados en las actividades matrices de la organización -, con fórmulas externas de gestión, como las empresas de trabajo temporal, el outsourcing o la subcontratación de servicios.

Otra de las tendencias claves, abordadas por la investigación, es la que surge para afrontar los retos y las posibilidades de la nueva situación socioeconómica y laboral en España y que se plasma en la potenciación de los distintos ámbitos de la formación profesional -continua, ocupacional y reglada- y de la formación universitaria. Esta tendencia trata de fortalecer la competitividad y la mejora de la situación de empleo, mediante la consecución de unos recursos humanos cualificados y adaptables al cambio tecnológico. A pesar del esfuerzo desarrollado en este sentido, por las políticas de empleo, España continúa a la cola de los países en cuanto a inversiones en educación, con un porcentaje del 4,6 por 100 del PIB, frente al 5,2 de la media europea.

Recogemos como última tendencia, el protagonismo de los agentes sociales en la gestión de las relaciones laborales, y la apuesta de éstos por el diálogo social como instrumento básico.

Esta tendencia enlaza con la gestión del conflicto y las relaciones laborales en el contexto de los países del norte y centro de Europa, que aconseja que, admitiendo las diferencias entre los intereses de las partes, se establezcan estrategias integrativas alejadas del recurso a la precisión legalista y la tensión de poderes, típicas de la confrontación.

Todas estas aportaciones muestran que la investigación en España ha sido sensible a las transformaciones experimentadas por la realidad sociolaboral y los cambios económicos y empresariales. Son precisamente esos cambios los que han contribuido a estimular los desarrollos de la PTO en España durante la presente década y le han planteado nuevas demandas y retos. Los consiguientes cambios en los ámbitos universitario y profesional han facilitado el desarrollo de la investigación y las respuestas profesionales ante esas demandas. Sin embargo, los resultados y el nivel de respuesta distan todavía de ser los óptimos. En una publicación reciente (Peiró y Munduate, 1998) hemos revisado con detenimiento los principales retos a los que se enfrenta la investigación de PTO en España durante los próximos años si quiere ser relevante y producir impacto en nuestro entorno sociolaboral y económico y tener incidencia sobre la comunidad científica internacional. Brevemente enumerados son los siguientes: 1) Mejorar el sistema para identificar las nuevas demandas de investigación, 2) Mejorar el sistema de producción de la investigación haciéndolo más eficaz, eficiente y relevante, 3) Mejorar el sistema de diseminación de los nuevos conocimientos desarrollados mediante la investigación, 4) Mejorar el sistema de transferencia de tecnología en PTO, 5) Mejorar las relaciones internacionales y la comunicación de resultados de la investigación española a la comunidad de investigadores y profesionales europea e internacional en general y 6) Incrementar el impacto de los resultados de investigación en nuestra sociedad, especialmente sobre los agentes más significativos (planificadores, agentes sociales, etc.).

## Referencias

- Achúcarro, C. y Torres, B. (1995). *Versión española del Maslach Burnout Inventory*. San Sebastián: Centro Lauka de Estudios e Intervención Familiar y Comunitaria.
- Acosta, E., Olabarria, B. y Claver, E. (1994). La valoración contextual de las relaciones en las Organizaciones: Un aspecto imprescindible en las intervenciones de los equipos de salud laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10 (27), 7-18.
- Adán, A. y Zapater, C. (1994). Influencia del cronotipo y el horario laboral en el consumo de sustancias psicoactivas. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 47 (1), 101-110.
- Agost, M.R., Fuertes, F.; Salanova, M. y Fortea, M. (1993). Situación laboral del minusválido en las nuevas tecnologías del metal (WONT, 1992). En L. Munduate, y M. Barón (Comps.), *Gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral*. Sevilla: Eudema.
- Aguirre, A. (1994). La cultura de la empresa. *Anthropológica*, 15/16, 17-55.
- Aguirre, A. (1995). La identidad cultural. *Anthropológica*, 18, 35-64.
- Aguirre, A. (1996a). La antropología aplicada a la empresa. *Revista de Antropología Aplicada*, 1, 39-51.
- Aguirre, A. (1996b). Los rituales de la empresa. *Perspectivas de Gestión*, 2, 12-27.
- Aguirre, A. y Rodríguez, A. (1994). *Patios abiertos y patios cerrados. Psicología cultural de las instituciones*. Barcelona: Marcombo-Boixareu.
- Agut, S., Cifre, V., Orengo, V. y Grau, R. (1995). Incidencia de las nuevas tecnologías en el empleo y la formación de mujeres. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 737-748). Salamanca: Eudema.
- Albacete, H. (1993). Salud laboral: un factor de productividad olvidado. *Revista de Análisis Transaccional y Psicología Humanista*, 29, 1190-1199.
- Alcaide, M., González, M. y Flórez, I. (1996). *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España*. Madrid: Pirámide.
- Alcover de la Hera, C.M. (1998). *Influencias del tiempo y de la pertenencia sobre la eficacia de los equipos de trabajo*. Madrid: Dykinson, S.L.
- Alfonso, C.L. y García, J. (1994). *Jornada y ordenación del tiempo de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

- Allport, G.W. (1937). *Personality*. New York: Holt.
- Alonso, E. (1993). Liderazgo y cultura en las organizaciones: la perspectiva cultural del liderazgo. En L. Munduate y M. Barón (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp.67-74). Sevilla: Eudema.
- Alonso, E., Osca, A., y Palaci, F. (1996). El patrón ideal de la cultura organizacional. *Revista de Psicología Social*, 11 (1), 33-46.
- Alonso, E., Palaci, F., y Osca, A. (1993). Una tipología de la cultura organizacional en centros de salud de la comunidad de Madrid. En L. Munduate y M. Barón (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp.45-52). Sevilla: Eudema.
- Alonso, J.M. (1997). La selección como proceso integrado en la gestión empresarial. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp.65-75). Barcelona: Gestión 2000.
- Alvarez, A.I. y Ovejero, A. (1992). Madurez vocacional y motivo de logro en la elección de estudios universitarios. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 2 (1), 43-62.
- Alvaro, J.L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI.
- Alvaro, J.L., Bergere, J., Torregrosa, J.R., y Garrido, A. (1995). The meaning of work in Spain. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 15, 59-67.
- Alvaro, J.L., Bergere, J., Crespo, E., Torregrosa, J.R. y Garrido, A. (1993). Estabilidad en el empleo, nivel ocupacional, condiciones de trabajo y bienestar psicológico. *Interacción Social*, 3, 157-165.
- Alvaro, J.L. y Garrido, A. (1990). Modelos de transición tras la FP-2 y cambio psicológico: un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 6 (16), 74-78.
- Alvaro, J.L., Garrido, A. y Torregrosa, J.R. (1996). *Psicología Social Aplicada*. Madrid: McGraw-Hill.
- Alvaro, J.L., Torregrosa, J.R. y Garrido, A. (1992). *Estructura social y salud mental*. Madrid: Siglo XXI.
- Aoiz, M.R. (1991). La formación de los recursos humanos en las organizaciones, con especial referencia a la administración pública. *Psicología Text i Context*, 2, 15-20.
- Aoiz, M.R. (1993). Políticas de formación del directivo funcionario en la Europa del 2000. En L. Munduate y M. Barón (Comps), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp. 49-54). Madrid: Eudema.
- Aoiz, M.R. (1993b). El clima y la cultura en las organizaciones burocráticas. En L. Munduate y M. Barón (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp.25-34). Sevilla: Eudema.
- Aragonés, S.J. (1992). La sucesión en las empresas familiares. *Alta Dirección*, 162, 127-133.
- Aramburu-Zabala, H. y Fernández-Garrido, T. (1994). De qué hablamos cuando hablamos de empleo. *Intervención Psicosocial*, 9-25.
- Argyle, M. (1992). *La psicología de la felicidad*. Madrid: Alianza Editorial.
- Arias, F. y Ancheta, G. (1997). El éxito en la autocapacitación y su relación con algunos aspectos de la personalidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13 (2), 173-184.
- Arias-Gallicia, F. (1993). Situación de la Psicología del Trabajo y Organizacional en Iberoamérica. *Papeles del Psicólogo*, 55, 25-30.
- Ayestarán, S. (1991). La dialéctica entre la competición y la cooperación en las organizaciones. *Estudios empresariales*, 75, 71-75.
- Ayestarán, S. (1993a). La innovación a través de los equipos de trabajos. En L. Munduate y M. Barón (Comps), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp.69-74). Madrid: Eudema.
- Ayestarán, S. (1993b). Estado actual del área de los grupos. En I.F. Jiménez de Cisneros y M. Martínez (Eds.), *Epistemología y procesos psicosociales básicos* (pp. 313-340). Sevilla: Eudema.
- Ayestarán, S. (1993c). Individuación y grupalidad: Dos dimensiones que definen la estructura y la dinámica de grupo. *Psicothema*, Número monográfico, Suplemento, 5, 199-211.
- Ayestarán, S. (1996). *El grupo como construcción social*. Barcelona: Plural.
- Ayestarán, S. (1998). La psicología y los grupos. *Papeles del Psicólogo*, 70, 13-16.
- Ayestarán, S., y Cerrato, J. (1996). La creación de equipos de trabajo en las organizaciones. En S. Ayestarán, *El grupo como construcción social*. Barcelona: Plural.
- Ayestarán, S. y Reoyo, A. (1998). Culture, styles of conflict management and identification in work teams. Comunicación presentada a la 11th Annual Conference of the International Association for Conflict Management, celebrado en Maryland, del 7 al 10 de Junio de 1998. Proceedings, p.3.
- Ayestarán, S. y otros (1994). *El proceso de socialización en los/las jóvenes de Euskadi*. Vitoria: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- Banks, M.H., Feij, J.A., Parkinson, B., y Peiró, J.M. (1992). National and occupational differences in work content and environment of job entrants. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 5, 61-79.
- Barón, M. (1995). Atribución de poder e incidencia en la negociación colectiva. En L. González, A De la Torre, y J. De Elena (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 17-30). Madrid: Eudema.
- Barranco, J.F. (1993). *Gestión estratégica de Recursos Humanos*. Madrid: Pirámide.
- Barrera, E. (1994). *Estado de situación del teletrabajo*. Teldet: ECTF.
- Barrera, E. (1995). *El teletrabajo y la creación de empleo*. Temple: ECTF.
- Basoredo, C. (1992). Primeros apuntes sobre la problemática detectada en la selección de personal para las administraciones públicas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 9 (22), 99-105.
- Bass, B.M. y Avolio, B.J. (1990). *Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, Ca.: Consulting Psychological Press.



- Bellver, A., Hontangas, P., Prieto, F. y Peiró, J.M. (1994). Habilidades requeridas por el puesto de trabajo. En F. Prieto, J.M. Peiró, P. Ripoll, I. Rodríguez, M.J. Bravo, M. Salanova y P. Hontangas (Dir.), *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación* (pp.121-132). Valencia: Nau Llibres.
- Bernis, P., Rodríguez, E. y Martínez, J.B. (1993). Algunos aspectos del significado del trabajo según la edad y el sexo. En L. Munduate y M. Barón (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 153-158). Sevilla: Eudema.
- Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Blanch, J.M. (1992a). Mujer y mercado de trabajo. Entre la desigualdad de oportunidades y la diferencialidad de orientaciones. *Imaginem*, 10, 28-35.
- Blanch, J.M. (1992b). Desocupación laboral y desarraigo social. En V.A. *Social Psychology in Portugal and Spain in the 80's*. ES Tecnología, 205-209.
- Blanch, J.M. (1993). La Psicología Social del Trabajo/ Empleo/ Desempleo ante el horizonte post-industrial. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 281-296). Madrid: Eudema.
- Blanco, A. y Botella, J. (1995). La enseñanza de la psicología en España a la luz de los nuevos planes de estudio. *Papeles del Psicólogo*, 62, 29-47.
- Blanco, V. (1997). La dirección de personas a la luz del modelo europeo de calidad. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp.303-314). Barcelona: Gestión 2000.
- Blasco, R. y Prieto, J.M. (1993). Validité et Utilité de l'évaluation de la personnalité en gestion du personnel. *European Review of Applied Psychology*, 43 (3), 231-240.
- Boada, J. (1995) Conductas laborales versus tareas de intervención: Análisis micropsicológico. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 145-160). Salamanca: Eudema.
- Boada, J., Tous, J. y Pastor, E. (1995). Una aplicación de la Teoría de Grafos a las habilidades psicolaborales. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp.161-176). Salamanca: Eudema.
- Bonavía, T. y Quintanilla, I. (1994). Participación en el trabajo y calidad de vida laboral. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 4 (3), 25-46.
- Bonavía, T. y Quintanilla, I. (1996). La cultura en las organizaciones y sus efectos sobre la participación de los empleados. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 12 (1), 7-26.
- Bonavía, T. y Quintanilla, I. (1997). Income, Organizational Culture and Managerial Beliefs, and their Effects on Life Satisfaction. *XXII International Conference In Economic Psychology*, vol.2 (pp. 1003-1016). Valencia: Promolibro.
- Botella, M. y Blanch, J.M. (1993). Variables psicosociales implicadas en el reemplazo de mujeres. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 307-316). Madrid: Eudema.
- Bravo, M.J., González, P., Zurriaga, R. y Luque, O. (1994). Un modelo causal de los determinantes y las consecuencias del estrés de rol en médicos y enfermeras. En G. Musitu, M. Gutierrez y J. Pons (Coords.), *Intervención Comunitaria* (pp. 359-371). Valencia: Crístóbal Serrano Villalba.
- Bravo, M.J., Peiró, J.M. y Zurriaga, R. (1991). El cuestionario modular de satisfacción laboral de profesionales de la salud (B.O.P.). *Psiquis*, 12, 51-62.
- Bravo, M.J., Zurriaga, R., Rodríguez, I. y González, P. (1995). *Estrés de rol en profesionales de la salud en los niveles asistenciales de atención primaria y atención hospitalaria*. En R. Zurriaga y M.D. Sancerni (Dir.), *Experiencias laborales en organizaciones de trabajo* (pp. 103-120). Valencia: Nau Llibres.
- Caja, F. (1997). Vigencia de las técnicas de diagnóstico de la personalidad. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp.76-90). Barcelona: Gestión 2000.
- Cantera, F.J., Prieto, J.M. y Jiménez, M.A. (1994). La regulación de las ETT y su incidencia en la gestión de recursos humanos. *Dirección y Progreso*, 134, 64-72.
- Canto, J.M., Montalbán, M., y Bravo, M. (1993). Una nueva temática en el estudio de la influencia social. En I.F. Jiménez de Cisneros y M. Martínez (Eds.), *Epistemología y procesos psicosociales básicos* (pp. 393-400). Sevilla: Eudema.
- Caparrós, A. (1996). 10 años de cambio cultural en España. *Revista de Antropología Aplicada*, 1, 65-68.
- Carazo, J.A. (1996a). Análisis de la oferta de cursos de Recursos Humanos del mercado español. *Capital Humano*, 93, 36-40.
- Carazo, J.A. (1996b). ¿Qué estudian los directivos de Recursos Humanos?. *Capital Humano*, 93, 44-46.
- Carrero, V. y Pinazo, D. (1990). Autopercepción del rendimiento directivo. En *Aportaciones de un Modelo de Gestión Femenina en el Ámbito Laboral*. Valencia: Institut Valencià de Serveis Socials.
- Casanueva, B. y Martino, V. (1994). Por la prevención del estrés en el trabajo. La estrategia de la OIT. *Salud y Trabajo*, 102 (2), 17-23.
- Casanueva, G. (1990). El proceso de selección y la discriminación laboral de la mujer. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 6 (15), 32-39.
- Cascio, W.F. (1995). Whiter Industrial and Organizational Psychology in a Changing World of Work. *American Psychologist*, 50, 928-939.
- Castillo, J.J. y Prieto, C. (1990). *Condiciones de Trabajo* (2ª ed.). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Catalá, F. (1995). Perfil del Psicólogo del Trabajo y de las Organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 63, 69-71.
- Cercós, J. (1996). La cultura de la empresa en Winterthur. *Revista de Antropología Aplicada*, 1, 59-60.
- Clemente, M., Albuquerque, F.J., y Reyes, T. (1993). *Análisis del conflicto en el interior de las cooperativas agrarias y estrategias de superación*. Madrid: Banco de Crédito Agrícola.
- Coello, F. (1997). La motivación a través del sistema de reconocimiento no retributivo. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp.179-194). Barcelona: Gestión 2000.

- Cohí i Costa, J. (1997). La magia del liderazgo. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp.119-134). Barcelona: Gestión 2000.
- Colom, A., Sarramona, J. y Vázquez, G. (1994). *Estrategias de formación en la empresa*. Madrid: Narcea.
- Conde, J.A. (1993). Percepción y conductas frente al cambio tecnológico. En L. Munduate y M. Barón (Comps), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp.101-104). Madrid: Eudema. 101-104.
- Conde, J.A. y De la Torre, A. (1995). Cambio tecnológico y desarrollo de carrera. Aspectos perceptivos. En L. González, A. De la Torre, y J. De Elena (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 727-736). Madrid: Eudema.
- Consejo Económico y Social (1996). *España 1995. Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Consejo Económico y Social (1997). *España 1996. 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. (1997). Cuarenta años de la psicología laboral en España. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp. 411-420). Barcelona: Gestión 2000.
- Costa, M., Rumbo, A., y Perez, M. (1997). ¿Círculos de calidad para la aceptación del cambio organizativo?. *Cuadernos de Psicología*, 11, 41-45.
- Crespo, A.J. (1997). Algunas reflexiones, no tan críticas. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp. 421-425). Barcelona: Gestión 2000.
- Cruz, J. (1995). Los excluidos sociales y el desempleo. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 405-412). Salamanca: Eudema.
- De Juan-Espinosa, M., Roberto, B. y Quiroga, M. (1996). *La práctica de la psicología diferencial en industria y organizaciones*. Madrid: Pirámide
- De Witte, K., Van Laere, B. y Vervaecke, P. (1992). *Assessment techniques: Toward a new perspective?*. Paper presented at the workshop on Psychosocial Aspects of Employment, Sofia, Bulgaria.
- De Wolf, Ch. y Peiró, J.M. (1992). ENOP: Organizational issues in hospitals. *Work and Stress*, 6, 217-218.
- Del Cerro, A. (1994). *El psicólogo y la organización. Teoría y práctica de la Psicología de las Organizaciones*. Barcelona: PPU.
- Del Pozo, P. (1993). *Formación de formadores*. Madrid: Eudema.
- Delgado, A. (1995). El futuro del trabajo y de la Dirección de Recursos Humanos. En L. González, A. De la Torre, y J. De Elena (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 413-424). Madrid: Eudema.
- Díaz, D., Isla, R., Hernández, A., Rolo, G., Díaz, L. y Peláez, F. (1998). Evaluación de incidentes/accidentes en plataformas de aeropuertos: factores contribuyentes. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 281-296). Madrid: Eudema.
- Díaz, F. y Ronda, C. (1991). La salud laboral como concepto global: consideraciones actuales. *Psicología Text i Context*, 2, 11-12.
- Díaz, I., Gil, F. y García, M. (1993). Satisfacción laboral en una organización hospitalaria. En L. Munduate y M. Barón (Comps), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp. 367-374). Sevilla: Eudema.
- Díaz, R., Zapata, L. y Quintanilla, I. (1991). Los estilos de vida y la segmentación de mercados. *Esic Market. Revista Internacional de Economía y Empresa*, 70, 25-38.
- Diego, R. de (1995). Actitudes de las enfermeras y su participación en las tareas hospitalarias de supervisión. En L. González, A. De la Torre, y J. De Elena (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp.121-130). Madrid: Eudema.
- Diego, R. y Diego, J.A. (1996). Prevención de riesgos y estrés laboral. *Papeles del Psicólogo*, 65, 46-50.
- Domínguez, J.L., Aneiros, R. y Amorín, A. (1990). La percepción del clima laboral en una organización de salud. Referencias, características y evaluación a través de las dimensiones del V.E.S. *Cuadernos de Psicología*, 10, 25-37.
- Dunnette, M.D. (1998). Emerging Trends and Vexing Issues in Industrial and Organisational Psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 47 (2), 129-153.
- Durán, F. (1994). *La formación profesional continua en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Durán, E. et al. (1994). *La Formación Continua en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Duro, A. (1992). Cuestionario de sistemas de incentivos para el desarrollo por objetivos (CSIDPO). Su proceso de elaboración y el análisis de relaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 8 (21), 5-18.
- Duro, A. (1993). Cuestionario multi-escalar de liderazgo organizacional: Características psicométricas generales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 9 (26), 265-292.
- Elena, J. de y Gonzalez, L. (1993). Un modelo de antecedentes, correlatos y consecuentes del constructo implicación en el trabajo (Job Involvement). En L. Munduate y M. Barón (Comps), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp. 355-366). Sevilla: Eudema.
- Entenza, A.M. y Viña, E. (1992). Una alternativa eficaz en la toma de decisiones: La técnica de grupo nominal. *Cuadernos de Psicología*, 12, 37-41.
- Espejo, B. y Ferreres, A. (1994). La medición de la ansiedad laboral. En V. González-Romá (Dir.), *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental* (pp. 61-89). Valencia: Nau Llibres.

- Esteban, R. y Gil, J. (1997). Diagnóstico de grupos y acciones de construcción de equipos de trabajo. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp.135-155). Barcelona: Gestión 2000.
- Ezquerro, J.L. (1997). La integración de los trabajadores en la empresa como aportación básica de la dirección de Recursos Humanos a la cadena de valor añadido empresarial. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp. 333-338). Barcelona: Gestión 2000.
- Fariña, F. y Arce, A. (1993). *Ansiedad ante los ordenadores*. Madrid: Eudema.
- Fariña, F., Arce, A. y Rodríguez, J.L. (1990). La técnica "DELPHI": cara a una optimización en la toma de decisiones. *Cuadernos de Psicología*, 10, 23-32.
- Feij, J.A., Whitely, W., Peiró, J.M. y Taris, T. (1995). The development of career-enhancing strategies and content innovation: a longitudinal study of new workers. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 231-256.
- Fernández, A. (1992). Las cualificaciones de los trabajadores en empresas españolas con células flexibles de fabricación. *Sociología del Trabajo*, 16, 3-25.
- Fernández, J. (1995). Entrenamiento en liderazgo y rendimiento de equipos de trabajo. En L. González, A. De la Torre, y J. De Elena (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 605-618). Madrid: Eudema.
- Fernández, J. (1994). Formación para el trabajo. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 4, 1-28.
- Fernández, J.A. y Ovejero, A. (1994). Satisfacción laboral en un centro hospitalario: un análisis del cuestionario de Porter. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10 (28), 39-62.
- Fernández, J.L. y Mielgo, M. (1992). *Manual de la escala de apreciación del estrés*. Madrid: TEA Investigación y Publicaciones Psicológicas.
- Fernández, P., Roca, J.J., Gato, L. y Gil, J.M. (1994). Creative Decision Making. Proceedings of the International Federation for Information Processing Conference: *Decision Support in Organisational Transformation* (pp.345-355). San Sebastián, Sept. de 1994.
- Fernández, R., Blas, J.M., Criado, M.J. y del Arno, A. (1993). La acción institucional por el empleo en la Universidad de Alcalá de Henares. El Centro de Orientación e Información de empleo. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp.317-327). Madrid: Eudema.
- Fernández-Ríos, M. (1991a). Experiencias nacionales en cooperación educativa: El Programa de Cooperación Educativa en Organización y Recursos Humanos. En Consejo de Universidades y Forum Universidad Empresa (Eds.), *Las prácticas en la empresa en la formación universitaria*. Madrid: Consejo de Universidades y Fundación Universidad Empresa.
- Fernández-Ríos, M. (1991b). La calidad en la gestión de recursos humanos. En Círculo de Empresarios: *La calidad en la empresa*. Madrid: Círculo de Empresarios.
- Fernández-Ríos, M. (1993). Le management des ressources humaines en Espagne: la prochaine décennie. En Ph. Hermel (Ed.), *Management européen et international. Approche comparée des ressources humaines et de l'organisation*. París: Editions Economica
- Fernández-Ríos, M. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo*. Madrid: Díaz de Santos.
- Fernández-Ríos, M. (1996). Condiciones de éxito-fracaso de la mediación laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Número monográfico, 12 (2,3), 149-174.
- Fernández-Ríos, M. (1997). Autocrítica breve de la Psicología del Trabajo (y de las Organizaciones) en España: hacia la plena profesionalización. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp.426-445). Barcelona: Gestión 2000.
- Fernández-Ríos, M. y Moreno, B. (1994). Toma de decisiones y participación. En J.M. Peiró y J. Ramos, (Dir.), *Intervención Psicosocial en las Organizaciones* (pp. 419-466). Barcelona: PPU.
- Fernández-Ríos, M. y Sánchez, J.C. (1997). *Eficacia organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Díaz de Santos.
- Ferrando, J. y Perez, J. (1996). Un instrumento para medir quemazón profesional en los docentes: adaptación catalana del "Maslach Burnout Inventory" (MBI). *Revista de Psiquiatría de la Facultad de Medicina de Barcelona*, 23 (1), 11-18.
- Ferreres, A. y Espejo, E. (1994). La medición de la competencia laboral. En V. González-Romá (Dir.), *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental* (pp. 137-147). Valencia: Nau Llibres.
- Filella, J. (1991). Is there a Latin Model in the Management of Human resources?. *Personnel Review*, 20 (6), 33-42.
- Fornés, J. (1992). *Estrés laboral en personal de enfermería: Causas, emociones y posibles predictores*. Palma de Mallorca: Universitat Illes Balears.
- Fortea, M.A., Elipe, J., Alonso, P., Edo, M.T., Esparter, M.L., y Salanova, M. (1993). Satisfacción laboral en organizaciones educativas: adaptación del instrumento S 20/23 de Meliá y Peiró (1987). En L. Munduate y M. Barón (Comps), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp.385-398). Sevilla: Eudema.
- Fortea, A., Fuertes, F. y Agost, M.R. (1994). Evaluación del modelo motivacional de las características del puesto, a partir de una muestra variada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10 (29), 35-52.
- Fortea, M., Fuertes, F., Munduate, L., y Muñoz, H. (1995). Satisfacción y motivación interna como resultado de las vivencias personales derivadas del desempeño en el puesto. En L. González, A. De la Torre, y J. De Elena (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp.41-52). Madrid: Eudema.
- Forteza, J.A. (1990). La preparación para el retiro. *Anales de Psicología*, 6 (2), 101-113.
- Forteza, J.A. (1993). Aproximación histórica a la psicogerontología. *Investigaciones Psicológicas*, 12, 31-55.

- Forteza, J.A. y Fernández, J. (1993). Breve guía bibliográfica en torno al envejecimiento. *Investigaciones Psicológicas*, 12, 167-180.
- Forteza, J.A. y Prieto, J.M. (1993). La adaptación humana al trabajo. En J. Mayor y J.L. Pinillos (Eds.), *Tratado de Psicología General*. Madrid: Alhambra.
- Forteza, J.A. y Prieto, J.M. (1994). Aging and Work Behavior. En H.C. Triandis, M.D. Dunnette, y L.L. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2ª edn., vol. 4, pp. 447-484). Palo Alto, California: Consulting Psychological Press.
- Fried, Y. y Ager, J.W. (1998). Meta-analysis: review, integration and recommendations for meta-analysts. En C.L. Cooper y I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 123-158). New York: Wiley
- Fuertes, F. (1994). Análisis de puestos: fundamentos y técnicas. En J.M. Peiró y J. Ramos (Dir.), *Intervención psicosocial en las organizaciones* (pp.115-164). Barcelona: PPU.
- Fuertes, F., Agost, R. y Fortea, M. (1995). *Manual y material de prácticas de psicología del trabajo y de las organizaciones II. F-JAS (Fleisman-Job Analysis Survey)*. Castellón: Universitat Jaume I.
- Fuertes, F., Fortea, M., Hontangas, P. y Agost, R. (1995). Implicaciones del cambio tecnológico y de gestión sobre el ajuste motivacional, a nivel de puestos, en una industria cerámica. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 719-726). Madrid: Eudema.
- Fuertes, F., Fortea, M., Hontangas, P. y Esparducer, S. (1995). Diagnóstico motivacional a nivel de puestos en una organización de la Administración Local (Implicaciones de las innovaciones tecnológicas y de gestión) En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp.121-130). Madrid: Eudema.
- Fuertes, F., Hontangas, P. y Alonso, P. (1993). Evaluación del modelo de características del puesto en una muestra de trabajadoras de la confección textil. En L. Munduate y M. Barón (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 177-196). Madrid: Eudema.
- Fuertes, F., Munduate, L. y Fortea, M.A. (1996). *Análisis y rediseño de puestos*. Castellón: Universitat Jaume I.
- Galán, D. (1997). El poder en los procesos de cambio. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp. 315-332). Barcelona: Gestión 2000.
- Gallego, C., Gil, F. y García, M.(1993). Análisis del clima laboral en una organización hospitalaria. En L. Munduate y M. Barón (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 53-58). Sevilla: Eudema.
- Gallego, M. (1991). Categorías, juicios y estratificación social en una empresa de desarrollo informático. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 1 (1), 71-93.
- Gallo, M.A. (1992). Gestión de empresas familiares. *Especial Directivos*, 44, 1-6.
- Ganaza, J., Munduate, L. y Peiró, J.M. (1995). Estilos de gestión del conflicto en las organizaciones. En R. Zurriaga y M.D. Sancerni (Dir.), *Experiencias laborales en organizaciones de trabajo* (pp. 79-90). Valencia: Nau Llibres.
- Garcés de los Fayos, E.J. (1995). Burnout en deportistas. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 5 (3), 5-15.
- García, C. y Ponsoda, V. (1996). Características del receptor y del contexto que influyen en la atención a los anuncios. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 6 (2), 120-135.
- García, J., Delgado, E. y Quintanilla, I. (1993). La animación comercial en la distribución minorista. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 387-398). Madrid: Eudema.
- García, J.M.A. (1995). Procesos de transición de la escuela al trabajo: Un estudio longitudinal. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps): *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 425-434). Madrid: Eudema.
- García, J.M.A., Padilla, J.L., y Zarco, V. (1993). Validez de la escala "Importancia de las metas de trabajo" en un formato de respuesta tipo Likert. En L. Munduate y M. Barón (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 167-176). Sevilla: Eudema.
- García, M. (1990). Burnout profesional en organizaciones. *Boletín de Psicología*, 29, 7-27.
- García, M. (1991). Burnout de profesionales de enfermería en centros hospitalarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 7 (18), 3-12.
- García, M. (1992). EPB: una escala de evaluación del burnout profesional en las organizaciones. *Anales de Psicología*, 8 (1-2), 131-138.
- García, M. (1993). Estrés en las organizaciones: alteraciones psicológicas de los nuevos estresores. En J. Buendía (Comp.), *Estrés y Psicopatología* (pp. 26-38). Madrid: Pirámide.
- García, M. (1994). Estudio comparativo de dos medidas de burnout en personal sanitario. *Anales de Psiquiatría*, 10 (5), 180-184.
- García, M., Castellón, M., Albaladeso, B. y García, A.L. (1993). Relaciones entre Burnout, ambigüedad de rol y satisfacción laboral en el personal de banca. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 9 (24), 17-26.
- García, M., Vera, J.J. y Sáez, C. (1995). *Psicología, trabajo y organizaciones. Aspectos psicosociales del comportamiento humano en las organizaciones*. Barcelona: PPU.
- García, M., Saiz, L. y Gil, F. (1993). Habilidades sociales y liderazgo político. *Interacción Social*, 3, 215-245.
- García, M.A., Babiano, N. y González, A. (1993). Bienestar psicológico de estudiantes y desempleados: diferencias relacionadas con el tipo de estudios, Estatus de desempleo y edad. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 297-306). Madrid: Eudema.

- García, M.D. (1995). Nuevo modelo de gestión de la formación en la empresa. *Alta Dirección*, Número monográfico, enero-febrero, 23-34.
- García, M.D. (1997). La formación continua: un problema no resuelto. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp. 91-103). Barcelona: Gestión 2000.
- García, J., Palafox, J. Peiró, J.M. y Prieto, F. (1997): *La Inserción laboral de los jóvenes de la Comunidad Valenciana*. Fundación Bancaixa. Capital Humano y empleo. Valencia.
- García, M. T. (1995). La ocupación del futuro y las relaciones de trabajo. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 43-446). Salamanca: Eudema.
- García, S. (1997). *La dirección por valores*. Madrid: McGraw Hill.
- García, Y. (1991). La dualidad del rol de la mujer trabajadora. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13-20.
- García, Y. (1994). Análisis de la evaluación de cursos de formación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10 (27), 19-37.
- García-Echeverría, S. (1994). Decision Structures versus Organizational Structures. Towards a New Organizational Design of Institutions. Proceedings of the International Federation for Information Processing Conference: *Decision Support in Organisational Transformation* (pp. 35-50), San Sebastián, Sept. de 1994.
- García-Echeverría, S. y Del Val, M.T. (1993). *Cultura Corporativa y competitividad de la empresa española*. Madrid: Díaz de Santos.
- García-Echeverría, S. y Del Val, M.T. (1996). *Los Recursos Humanos en la Empresa Española*. Madrid: Díaz de Santos.
- García-Rodríguez, Y. (1993). *Desempleo: Alteraciones psicológicas*. Valencia: Promolibro.
- Garmendia, J.A. (1990). *Desarrollo de la organización y cultura de la empresa*. Madrid: ESIC.
- Garrido, A. (1992). *Consecuencias psicosociales de las transiciones de los jóvenes a la vida activa*. Madrid: Univ. Complutense.
- Garrido, A. (1996). Psicología Social del desempleo. En J.L. Alvaro, A. Garrido y J.R. Torregrosa, *Psicología Social Aplicada*. Madrid: McGraw-Hill.
- Garrido, E., Herrero, C. y Tabernero, C. (1997). Sobrevaloración reactiva de las propuestas no ofrecidas en el curso de una negociación. *Revista de Psicología Social*, 12 (2), 167-177.
- Gastaldi, C., Bravo, M.J., y Hernández, E. (1995). Calidad de vida laboral de las organizaciones durante la fase de incorporación al trabajo: adaptación de un instrumento de medida (WOSY, 1989). En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 575-586). Madrid: Eudema.
- Gastaldi, C., Salanova, M., Prieto, F. y Peiró, J.M. (1994). Oportunidades de desarrollo y promoción en la organización. En F. Prieto et al. (Dir.) *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación* (pp. 89-96). Valencia: Nau Llibres.
- Gil, F. y García, M. (1993). *Habilidades de dirección en las organizaciones*. Madrid: Eudema.
- Gil, F. y García, M. (1996a). *Grupos en las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Gil, F. y García, M. (1996b). Los procesos de influencia social en el grupo. En S. Ayestarán (Ed.), *El grupo como construcción social* (pp. 103-132). Barcelona: Plural.
- Gil, F., León, J.M. y Jarana, L. (Cords.) (1992). *Habilidades sociales y salud*. Madrid: Eudema.
- Gil, F., Rodríguez, F. y García, M. (1995). Entrenamiento en habilidades sociales para futuros directivos europeos. En L. González, A. De la Torre, y J. De Elena (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 263-274). Madrid: Eudema.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1996). Un estudio sobre antecedentes significativos del "Síndrome de quemarse por el trabajo" (burnout) en trabajadores de centros ocupacionales para discapacitados psíquicos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 12 (1), 67-80.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1997). A longitudinal study on burnout syndrome in nursing professionals. En F. Avallone, J. Arnold y K. de Witte (Eds.), *Feelings Work in Europe* (pp. 407-414). Milano: Guerini Studio.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1997b). *Desgaste Psíquico en el trabajo. El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P., Peiró, J.M. y Grau, R.M. (1994). La incidencia del síndrome de burnout sobre la salud: un estudio correlacional en profesionales de enfermería. En G. Musitu, M. Gutierrez y J. Pons (Coords.), *Intervención Comunitaria* (pp. 356-371). Valencia: Cristobal Serrano Villalba.
- Gil-Monte, P., Peiró, J.M. y Valcárcel, P. (1995). El síndrome de burnout entre profesionales de enfermería: una perspectiva desde los modelos cognitivos de estrés laboral. En L. González y A. De la Torre (Comps), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 211-223). Madrid: Eudema.
- Gil-Monte, P., Peiró, J.M. y Valcárcel, P. (1996). Influencia de las variables de carácter sociodemográfico sobre el síndrome de Burnout: Un estudio en una muestra de profesionales de enfermería. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 6 (2), 23-34.
- Gil-Monte, P. y Schaufeli, W. (1991). Burnout en enfermería: un estudio comparativo España-Holanda. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 7 (19), 121-130.
- Gil-Monte, P., Valcárcel, P. y Ramos, J. (1992). Role stress: Burnout antecedent in nursing professionals. *The European Work and the Organizational Psychologist*, 3.
- Gil-Monte, P., Valcárcel, P. y Zomoza, A. (1995). Estrés de rol: Antecedente del burnout en profesionales de enfermería. En R. Zurriaga y M.D. Sancerni (Dir.), *Experiencias laborales en organizaciones de trabajo* (pp. 121-134). Valencia: Nau Llibres.



- Goberna, R. (1994). Liderazgo y cultura. *Anthropologica. Revista de Etnopsicología y Etnopsiquiatría*, Época II, 15-16, 135-143.
- Gómez, A., León, J.M., Durán, M.C., López, M., Carrasco, A.M., y Moreno, P. (1991). Evaluación del estrés percibido en el personal hospitalario respecto a los factores grupales y organizativos. *Apuntes de Psicología*, 32, 30-32.
- Gómez, L., Hombrados, M.I., Canto, J.M. y Montalbán, F.M. (1993). *Aplicaciones de la Psicología Social*. Málaga: Miguel Gómez Ediciones.
- González, J. M. (1995). Trabajo temporal: un nuevo instrumento de gestión de recursos humanos. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 131-138). Salamanca: Eudema.
- González, L. (1995a). Análisis de las relaciones causales propuestas en el Modelo de las Características del Puesto. En L. González y A. De la Torre (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 53-70). Madrid: Eudema.
- González, L. (1995b). Evaluación de la versión revisada del "Job Diagnostic Survey" por medio del análisis factorial confirmatorio. En L. González y A. De la Torre (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 71-87). Madrid: Eudema.
- González, L. (1997). Estructura factorial y propiedades psicométricas de la versión castellana del "Job Diagnostic Survey" (JDS). *Psicológica*, 18, 227-251.
- González, L. y Antón, C. (1995). Dimensiones del compromiso organizacional. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 89-104). Madrid: Eudema.
- González, L., Collado, M.I. y López, L. (1997). El reclutamiento de personal a través del anuncio de empleo. *Capital Humano*, Suplemento Selección de Personal, 105, 32-46.
- González, L. y Elena, J.A. de (1993). Examen de la validez discriminante de las medidas de satisfacción en el trabajo, compromiso organizacional, e implicación en el trabajo. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral*, (pp. 425-436). Sevilla: Eudema.
- González, L., Torre, A. De la y Elena, J. De (Comps.) (1995). *Psicología del trabajo y de las organizaciones, gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías*. Madrid: Eudema.
- González, M.A. y Herrador, J. (1997). *Las Unidades Elementales de Trabajo en Fasa-Renault*. Madrid: Club Gestión de Calidad.
- González, P., Bravo, M.J., Gonzalez-Romá, V., Zurriaga, R. y Peiró, J.M. (1993). Liderazgo y percepciones de clima. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, (pp. 75-86). Sevilla: Eudema.
- González, P., Rodríguez, I. y Ramos, J. (1992). Marketing social y marketing aplicado al deporte. En *Curso de Gestión Deportiva Municipal* (pp. 421-468). Valencia:
- González de Chávez, A. (1994). Mejora del rendimiento: Rediseño de procesos y gestión del cambio. *Capital Humano*, 72, 56-59.
- González-Romá, V. (Dir.) (1994). *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental*. Valencia: Nau Llibres.
- González-Romá, V., Espejo, B. y Lloret, S. (1993). Análisis y comparación de las propiedades psicométricas de una medida monoítem de la tensión laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 9 (25), 165-172.
- González-Romá, V., Ferreres, D., Hernández, A., Lucas, A. y Orengo, V. (1994). Antecedentes y consecuencias del estrés de rol: comparación de dos modelos causales. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 4 (2).
- González-Romá, V. y Hernández, A. (1994). Metodología. En V. González-Romá (Dir.), *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental* (pp. 29-41). Valencia: Nau Llibres.
- González-Romá, V., Lloret, S. y Hernández, A. (1994). Validación cruzada de la estructura factorial del "Cuestionario de Conflicto de Rol". *Revista de Psicología Social Aplicada*, 4, 43-51.
- González-Romá, V. y Peiró, J.M. (1992). Técnicas de investigación multinivel en las organizaciones. En M. Clemente (Ed.), *Psicología Social. Métodos y Técnicas de Investigación*. Eudema. Madrid.
- González-Romá, V. y Peiró, J.M. (1994a). Círculos de Calidad. En J.M. Peiró y J. Ramos (Dir.) *Intervención psicosocial en las organizaciones*. Barcelona: PPU.
- González-Romá, V. y Peiró, J.M. (1994b). Estrés y salud en ambientes organizativos. *Cuadernos de Medicina Psicosomática*, 30, 35-40.
- González-Romá, V., Peiró, J.M., Luna, R., Baeza, J.A., Espejo, B. y Muñoz, P. (1991). Un estudio de la estructura factorial del Cuestionario de Salud General (GHQ-12): Comparación de dos modelos factoriales. *Psicológica*, 12, 119-129.
- González-Romá, V., Peiró, J.M. y Prieto, F. (1992). Un análisis de la participación en los círculos de calidad. En *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10 (23), 189-197.
- González-Romá, V., Ramos, J., Peiró, J.M., Rodríguez, I., y Muñoz, P. (1995). Formación del clima de los equipos de trabajo e interacción social. En R. Zurriaga, y M.D. Sancerni, (Dir.), *Experiencias laborales en organizaciones de trabajo* (pp. 65-78). Valencia: NAU Llibres.
- González-Romá, V., Tomás, I. y Ferreres, D. (1995). Análisis de las propiedades psicométricas del cuestionario de clima organizacional FOCUS-93 en una muestra multiprofesional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11 (30), 5-18.
- González-Romá, V., Tomás, I., Peiró, J.M., Lloret, S., Espejo, B., Ferreres, D., y Hernández, A. (1996). Análisis de las propiedades psicométricas del cuestionario de clima organizacional FOCUS-93. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 6 (1), 33-42.
- Goriti, M. (1994). La entrevista de selección. Limitaciones inherentes y forma de superarlas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10 (29), 81-90.

- Gracia, F.J., Caballer, A. y Salanova, M. (1995). Estabilidad del significado del trabajo y transiciones del rol laboral: Un estudio longitudinal. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 389-404). Madrid: Eudema.
- Gracia, F.J., Salanova, M. y Gonzalez, P. (1996). La importancia del trabajo en los jóvenes durante los primeros años de empleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 12 (1), 27-50
- Gracia, F.J., Salanova, M., Rodríguez, I., Ripoll, P., Palaci, F.J. y Prieto, F. (1995). Las definiciones del trabajo en jóvenes durante sus primeros años de empleo. *Ciencia Psicológica*, 1 (1), 11-23.
- Grad, H., Ros, M., Alvaro, J.L. y Torregrosa, J.R. (1993). Influencias de factores universales, culturales y ocupacionales en el sistema personal de valores en España. *Interacción Social*, 3, 181-199.
- Graen G. (1976). Role Making processes within complex organizations. En Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1201-1245). Chicago: Il. Rand McNally.
- Grau, R., Hernández, E., Salanova, M. y Peiró, J.M. (1995). La mejora de la cualificación profesional: atribución de problemas y características organizacionales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11 (30), 19-34.
- Gutiérrez, J. y Sintas, F. (1995). Actitud de los empresarios hacia la integración laboral de personas sometidas a medidas privativas de libertad. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 5 (3), 17-46.
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Haro, J.M. (1997). Modelos de toma de decisiones en selección de personal: una revisión. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13 (1), 11-21.
- Haro, J.M. (1997). Implications of telework for selection and training of personnel. En F. Avallone, J. Arnold y K. de Witte (Eds.), *Feelings Work in Europe* (pp. 345-350). Milano: Guerini Studio.
- Hernández, A., González-Romá, V., Espejo, B., Ferreres, A. y Tomás, I. (1994). Validación cruzada de la estructura factorial de una medida multidimensional de la ansiedad laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10 (28), 7-16.
- Hernández, A. y Ferreres, A. (1994). Validez discriminante de dos medidas de satisfacción laboral y compromiso organizacional. En V. González-Romá (Dir.), *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental* (pp. 115-121). Valencia: Nau Llibres.
- Hernández, A. y Tomas, I. (1994). La medición de la aspiración laboral. En V. González-Romá (Dir.), *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental* (pp. 125-134). Valencia: Nau Llibres.
- Hernández, J. (1997). El análisis psicosocial en la gestión estratégica de la conflictividad laboral: una aproximación. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp.215-230). Barcelona: Gestión 2000.
- Herranz, R. (1991). New Forms of Work Organization. The case of Spain. En P. Gootings, B. Gustavsen y L. Hethy (Eds.), *New forms of work organizations in Europe* (pp. 175-192). New Brunswick, NJ: Transaction.
- Hontangas, P.M., Gracia, F.J. y Prieto, F. (1993). Análisis de la interacción grupal mediante la técnica SYMLOG en 3 canales de comunicación diferentes. En I.F. Jiménez de Cisneros y M. Martínez (Eds.), *Epistemología y procesos psicosociales básicos* (pp. 443-454). Sevilla: Eudema.
- Hontangas, P. Peiró, J.M. y Salanova, M. (1995). Motivación en las organizaciones. En L. Mayor y F. Tortosa, (Dir.), *Ambitos de aplicación de la psicología motivacional* (pp. 505-551), 2ª edición. Bilbao: DDB.
- Huertas, J.A. y Padilla, J.M. (1997). La escuela de Madrid (1923-1980): Instituciones, temas y personajes. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13 (1), 73-90.
- Huici, C. (1996). Psicología Social de los Grupos: desarrollos recientes. *Revista de Psicología Social*, 11 (1), 3-18.
- Iglesias, E., Remeseiro, C., Llana, F.J. y Muñoz, J. (1993). Fiabilidad del sistema hombre-máquina (H-M) en puestos siderúrgicos aislados. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y las Organizaciones* (pp. 197-202). Sevilla: Eudema.
- Instituto de Empresa Familiar (1996). *Informe sobre la familia española*. Madrid: IEF.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1993). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*.
- Islas, M.E. y Mellá, J.L. (1991). Accidentes de Trabajo. Intervención y Propuestas Teóricas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 23 (3), 323-348.
- Islas, M.E., Oliver, A., Tomás, J.M. y Mellá, J.L. (1992). Una medida de clima organizacional hacia la seguridad: Estudios psicométricos. *Revista Sonorense de Psicología*, 6 (1-2), 31-40.
- Jackson, P.J. (1997). Changes in work and organisations: new faces and new phenomena?. En F. Avallone, J. Arnold y K. de Witte (Eds.), *Feelings Work in Europe* (pp. 351-356). Milano: Guerini Studio.
- Jiménez, A. (1997). La gestión por competencias: una nueva manera de gestionar la organización y las personas en un nuevo paradigma. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp. 347-364). Barcelona: Gestión 2000.
- Jiménez-Burillo, F. (1997). Prólogo de la obra de M. Montalbán: *La Organización Psicosocial*. Madrid: Algaída.
- Katzell, R.A. y Austin, J.T. (1992). From then to now: The development of Industrial-Organizational Psychology in the United States. *Journal of Applied Psychology*, 77, 803-835.
- Larumbe, H. (1996). La cultura del transporte de mercancías en España. *Revista de Antropología Aplicada*, 1, 69-71.
- Lévy-Leboyer, C. (1994). Selection and Assessment in Europe. En H.C. Triandis, M.D. Dunnette y L.L. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2ª edn., vol. 4, pp. 173-190). Palo Alto, California: Consulting Psychological Press.

- León, J.M., Gómez, A., y Durán, M.C. (1991). Estrés ocupacional en profesionales de los servicios de salud. *Castellum*, 1 (1), 41-50.
- Ley de Integración Social de los Minusválidos (Ley 13/1982, de 7 de abril de 1982).
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, BOE 10-11-1995).
- Lievens, F., Deswelgh, W., y Pérez, D. (1997). Una revisión crítica del método del "Assessment Center". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13 (2), 245-254.
- Linaza, F. (1997). Causas psicosociales de la accidentabilidad. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp.166-178). Barcelona: Gestión 2000.
- Llaneza, F.J., Iglesias, E.; Muñiz, J. y Remeseiro, C. (1995). Evaluación y tratamiento de la fiabilidad del sistema hombre máquina en puestos siderúrgicos aislados. *Boletín de Información de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero: Acción Comunitaria*, 32, 93-105.
- Llaneza, F.J., Muñiz, J., Remeseiro, C. e Iglesias, E. (1993). La intervención ergonómica en Asturias: estado de situación. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y las Organizaciones* (pp. 215-223). Sevilla: Eudema.
- LLoret, S., Gonzalez-Romá, V. y Peiró, J.M. (1995). El estrés de rol en enfermeras. Un modelo causal. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 48 (3), 393-405.
- LLoret, S., Gonzalez-Romá, V., Luna, R. y Peiró, J.M. (1992). La medida de la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. El cuestionario CSLPS-EAP/33. *Psicológica*, 13, 229-242.
- Lopez-Mena, L. (1992). Dificultades para la motivación mediante refuerzo positivo en la empresa. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 9 (22), 77-87.
- López-Zafra, E. (1995). Aproximación al estudio del marketing y la publicidad. La tercera edad: Sector consumidor del futuro. *Revista de la Facultad de Humanidades de Jaen*, 3, 75-92.
- López-Zafra, E. (1996). Diferencias en estilo de liderazgo en función del género. En *Mágina*. Jaen: UNED
- López-Zafra, E., Castañeda, M.I. y Babiano, N. (1995). Normas sociales del trabajo y autoestima ¿Es posible establecer una relación?. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 381-388). Madrid: Eudema.
- López-Zafra, E. y Morales, F. (1995). Liderazgo transformacional: Relaciones entre componentes y otros aspectos. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 315-320). Salamanca: Eudema.
- López-Zafra, E. y Morales, J.F. (1998). Liderazgo carismático en las organizaciones españolas. En R.A. Barón y D. Byrne (Eds.), *Psicología Social*. Madrid: Prentice-Hall.
- Losa, J. (1997). Negociación frente a imposición. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp.207-214). Barcelona: Gestión 2000.
- Luna, R. (1995). La conducta del consumidor en las entidades financieras. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 177-188). Salamanca: Eudema.
- Luna, R. y Quintanilla, I. (1995). La calidad del servicio en las entidades financieras: aplicación del análisis factorial. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 189-202). Salamanca: Eudema.
- Luque, O. (1994). *Aspectos organizativos y de gestión en servicios gerontológicos*. Valencia: Generalitat Valenciana.
- Luque, O. y Zuriaga, R. (Dir.) (1994). *La formación en Psicología Social para no psicólogos*. Valencia: NAU Llibres
- Luque, P., Munduate, L., Ganaza, J. e Infante, E. (1995). Tácticas de influencia en las organizaciones. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 667-672). Madrid: Eudema.
- Marco, I. y Espejo, B. (1994). La medición del compromiso organizacional. En V. González-Romá (Dir.), *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental* (pp. 94-111). Valencia: Nau Llibres.
- Marín, F., Acín, C. y Peiró, J.M. (1995). Análisis de las opiniones de mandos intermedios sobre la implantación de un sistema formal de evaluación del desempeño. En L. González, A. De la Torre, y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 105-120). Madrid: Eudema.
- Marsch, C. y Alvaro, J.L. (1990). A cross-cultural perspective on the social and psychological distress caused by unemployment: a comparison of Spain and United Kingdom. *European Sociological Review*, 6, 237-255.
- Martín, J. (1994). *Evaluación Plan de Formación para empleados públicos de la Comunidad de Madrid*. Madrid: Comunidad Autónoma de Madrid.
- Martín, P., Orengo, V. y Martínez, I.M. (1997). Innovación y creatividad en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13 (1), 99-118.
- Martínez, F., García, M., Maya, I., Rodríguez, S. y Checa, F. (1996). *La integración social de los inmigrantes africanos en Andalucía*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Martínez, G. y Rodríguez, A. (1996). Organización de los Servicios Sociales Comunitarios. Crisis del modelo burocrático y la alternativa de los modelos profesionales. *Intervención Psicosocial*, 12.
- Martínez, J.B., García, J.M.A., Rodríguez, E., y Berrios, P. (1993). Significado del trabajo, dimensiones de personalidad y elección profesional en la socialización del adolescente. En L. Munduate y M. Barón

- (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 147-152). Sevilla: Eudema.
- Martínez, M. (1993). El perfil del directivo en la empresa española del futuro. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp.33-42). Madrid: Eudema.
- Martínez-Taboada, C., Arróspide, J.J., y Ayestarán, S. (1994). The incidence of intergroup conflict on intragroup decision-making: description and explanation of an intervention. *Proceedings of the International Federation for Information Processing Conference: Decision Support in Organisational Transformation* (pp. 259-265), San Sebastián, Sept. de 1994.
- Martínez-Tur, V., Peiró, J.M., y Tordera, N., (1995). Actitudes ante la planificación y dotación de infraestructura deportiva en función del sexo, la edad, y el nivel de asociacionismo de los usuarios de instalaciones deportivas. En E. Cantón (Comp.), *Actas del V Congreso Nacional de Psicología de la Actividad Física y del Deporte* (pp. 137-146). Valencia: Universitat de València.
- Martínez-Tur, V. y Tordera, N. (1995a). Comparación de modelos causales sobre satisfacción del usuario. *Estudios sobre consumo*, 34, 13-22.
- Martínez-Tur, V., Tordera, N. y González, P. (1995). Acercamiento al estudio de la satisfacción con el uso de instalaciones deportivas. Diferencias entre lo público y lo privado. En M.T. Vega y M.C. Tabemero (Comp.), *Psicología Social de la Educación y de la Cultura, Ocio, Deporte y Turismo* (pp. 409-422). Salamanca: Eudema.
- Martínez-Tur, V., Tordera, N. y Ramos-López, J. (1996). Aspectos psicosociales del uso de instalaciones deportivas: Estudio de actitudes, conductas y satisfacción de los usuarios. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 6 (2), 123-140.
- Mayon-White, B., Ayestarán, S., y Humphreys, P. (1994). *Decision Support in Organisational Transformation*. San Sebastián: Universidad del País Vasco.
- Medrano, G. (1993). *Nuevas tecnologías en la formación*. Madrid: Eudema.
- Meliá, J.L. (1994). La medición de la tensión en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10 (28), 17-38.
- Meliá, J.L. (1995). Un proceso de intervención para reducir los accidentes laborales. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11 (32), 51-66.
- Meliá, J.L., Amedo, M.T. y Ricarte, J. (1993a). La intervención psicológica en prevención de riesgos laborales. *Papeles del Psicólogo*, 57, 60-65.
- Meliá, J.L., Amedo, M.T. y Ricarte, J.F. (1993b). La intervención en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de la Psicología de la Seguridad Laboral. *Papeles del Psicólogo*, 57, 60-65.
- Meliá, J.L., Amedo, M.T., Ricarte, J. (1995). Una revisió dels principals models teòrics de la seguretat en el treball explicada des de la psicologia: estat del sistema, factors situacionals, perspectiva sociològica i factors de personalitat. *Anuari de Psicologia de la Societat Valenciana de Psicologia*, 2 (1), 145-167.
- Meliá, J.L., Amedo, M.T. y Ricarte, J.J. (1996). Efecto experimental del modelado de la conducta segura y del refuerzo de la conducta productiva sobre la seguridad y la productividad. *Psicológica*, 17 (2), 229-248.
- Meliá, J.L. y Calzado, F. (1996). Los modelos metodológicos de investigación en psicología de la seguridad: Una revisión. *Psicológica*, 17 (2), 249-277.
- Meliá, J.L., Oliver, A. y Tomás, J.M. (1993). Teoría Bifactorial del poder organizacional: hipótesis y medida. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 3 (3), 25-42.
- Meliá, J.L., Oliver, A., Tomás, J.M. y Chisvert, M. (1993). El cuestionario de respuesta de los compañeros hacia la seguridad RC3/8: Estudio psicométrico. *Revista de Psicología Social y Aplicada*, 3 (2), 47-61.
- Meliá, J.L., Pradilla, J.F., Martí, N., Sancemi, M.D., Oliver, A. y Tomás, J.M. (1990). Estructura factorial, Fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26: un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología. Universitas Tarraconensis*, 12 (1-2) 25-39.
- Meliá, J.L., Ricarte, J. y Amedo, M.T. (1995). La seguretat en el treball des de la psicologia: Una revisió de les principals perspectives i models teòrics de dominó, energia y cognitiu. *Anuari de Psicologia de la Societat Valenciana de Psicologia*, 2 (1), 124-144.
- Meliá, J.M., Rodrigo, M.F. y Lucas, A. (1995). Efecto de las instrucciones verbales sobre el tiempo de ejecución y la conducta segura: un estudio experimental. En L. González,; A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 225-230). Madrid: Eudema.
- Meliá, J.L., Rodrigo, M.F., Lucas, A. y Sospedra, M.J. (1995). Un estudio experimental del efecto de las instrucciones de seguridad y productividad sobre la cantidad de tarea realizada. En L. González y A. De la Torre (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 231-235). Madrid: Eudema.
- Meliá, J.L., Rodrigo, M.F., Sesé, A. y Sospedra, M.J. (1998). Crítica al enfoque metodológico tradicional para el estudio de la polarización grupal: acercamiento desde el análisis categórico de datos. *Revista de Psicología Social*, 13 (1), 11-23.
- Meliá, J.L., Rodrigo, M.F. y Sospedra, M.J. (1993a). Validación del cuestionario elaborado para medir riesgo basal. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp. 313-321). Sevilla: Eudema.
- Meliá, J.L., Rodrigo, M.F. y Sospedra, M.J. (1993b). Replicación del cuestionario para la medida de riesgo basal (RB3/17): Fiabilidad, validez, estructura factorial y análisis diferenciales en una muestra de sujetos accidentados. *Psicológica*, 14 (2), 161-175.
- Meliá, J.L., Rodrigo, M.F. y Sospedra, M.J. (1994). Análisis psicométrico del cuestionario de conducta hacia la seguridad (CHS 3/13). Fiabilidad, validez, estructura factorial y análisis. *Psicológica*, 15 (2), 209-226.
- Meliá, J.L. y Sesé, A. (1997). La medida de la respuesta de los supervisores y mandos intermedios hacia la

- Seguridad y la Higiene Laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13 (2), 223-243.
- Meliá, J.L., Sesé, A., Tomás, J.M. y Oliver, A. (1992). Propiedades psicométricas y análisis factorial confirmatorio del cuestionario de respuesta hacia la seguridad de supervisores y mandos intermedios (RS3/7). *Psicológica*, 13 (3), 285-299.
- Meliá, J.L., Sesé, A., Tomás, J.M. y Oliver, A. (1994). Un estudio psicométrico de replicación sobre el cuestionario de respuesta hacia la seguridad de los supervisores y mandos intermedios (RS3/7). *Revista de Psicología Social Aplicada*, 4 (3), 293-307.
- Meliá, J.L., Sospedra, M.J. y Rodrigo, M.F. (1993a). Estado de la seguridad en la Comunidad Valenciana: Un estudio cualitativo. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp. 305-311). Sevilla: Eudema.
- Meliá, J.L., Sospedra, M.J. y Rodrigo, M.F. (1993b). Una segunda replicación del estudio del cuestionario para la medida de riesgo basal (RB 3/17): Fiabilidad, validez, estructura factorial y análisis diferenciales en una muestra de sujetos accidentados. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 9 (26), 251-264.
- Meliá, J.L., Sospedra, M.J. y Rodrigo, M.F. (1994). Medición del riesgo basal (RB3/17) en Psicología de la seguridad laboral. *Anuario de Psicología*, 60 (1), 49-61.
- Meliá, J.L., Tomás, J.M. y Oliver, A. (1992). Concepciones del clima organizacional hacia la seguridad laboral: Replicación del modelo confirmatorio de de Dobbeleer y Béland (1991). Sugerencias sobre el papel del análisis factorial confirmatorio en el análisis de cuestionarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 9 (22), 89-98.
- Mendez, M. y Serrano, G. (1995). Análisis experimental de estrategias de mediación. En L. González, A. De la Torre, y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 657-666). Madrid: Eudema.
- Méndez, M., Serrano, G. y Cuesta, M. (1996) La influencia de la presión temporal en la elección de estrategias de mediación. *Psicothema*, 8 (1).
- Merino, D. y Forteza, A., (1993). Efectos diferenciales del conflicto y la ambigüedad de rol en mandos intermedios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 9 (26), 237-250.
- Miñarro, J.L. (1997). Posibilidades de la planificación en mercados inestables. En M. Ordóñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp.53-64). Barcelona: Gestión 2000.
- Mira, J., Vitaller, J., Buil, J., Herrero, J. y Aranaz, J. (1993). Prescripción de psicotropos por médicos generalistas y niveles de satisfacción y de estrés laboral percibido. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 3 (3), 67-77.
- Mitrani, A., Dalziel, M.M. y Suárez De Puga, I. (1992). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los RR.HH.* Madrid: Deusto.
- Molero, F. y Morales J.F. (1993). Liderazgo transaccional y liderazgo transformacional. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 59-65). Madrid: Eudema.
- Molero, J., Buesa, M. y Fernández, J. (1990). Requerimiento de formación en puestos de trabajo vinculados a tecnologías innovadoras. *Revista de Educación*, Diciembre, 123-150.
- Molero, F., Osca, A., Palaci, F.J., Alonso, E. y Morales, J.F. (1993). Relaciones entre liderazgo y cultura organizacional en dos tipos de organizaciones sanitarias. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 35-44). Sevilla: Eudema.
- Montalbán, F.M. (1994). Gerontología Industrial: un reto para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10 (29), 23-34.
- Montalbán, M. (1997). *La organización psicosocial*. Sevilla: Algada.
- Montalbán, F.M. y Bravo, M. (1995a). La prestación social sustitutoria como proceso de socialización organizacional. En L. González, A. De la Torre, y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 567-574). Madrid: Eudema.
- Montalbán, F.M. y Bravo, M. (1995b). Comportamiento grupal y organizacional. En A. Blanco (Ed.), *Fundamentos de Psicología*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Montalbán, F.M., Bellido, I., Gómez, A. y Bravo, M. (1993). Satisfacción y calidad de vida laboral en visitadores médicos. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral*, (pp. 323-334). Sevilla: Eudema.
- Montalbán, F. M., Bonilla, J. e Iglesias, C. (1995). Predictores psicosociales del estrés asistencial. En L. González y A. De la Torre (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 203-210). Madrid: Eudema.
- Montalbán, F.M., Maldonado, E. y Canto, J.M. (1993). Satisfacción laboral como variable organizacional. En L. Gómez, M.I. Hombrados, J. Canto y F.M. Montalbán (Eds.), *Aplicaciones de la Psicología Social*. Málaga: M. Gómez Ediciones.
- Montero, J.M. (1988). Notas para una aproximación sociológica a la siniestrabilidad laboral. En J.A. Garmendia y F. Parra. *Sociología industrial y de la empresa*. Madrid: Aguilar.
- Moragas, R. (1991). Experiencias de Preparación para la Jubilación en España. *Jornadas sobre Prejubilación y Jubilación en España, ¿Un reto para el futuro?*. Barcelona: Fundación Caja de Pensiones.
- Morales, J.F. (1992). Liderato e produtividade nas organizações. *Revista Galega de Administración Pública*, 3, 181-201.
- Morales, J.F. y Molero, F. (1995a). Leadership in two types of healthcare organizations. En J.M. Peiró, F. Prieto, J.L. Meliá y O. Luque (Eds.), *Work and Organizational Psychology: European Contributions of the Nineties* (pp. 209-221). East Sussex, UK: Erlbaum.
- Morales, J.F. y Molero, F. (1995b). El liderazgo en los equipos de atención primaria. *Cuadernos de Gestión para el profesional de Atención Primaria*, 1 (2) 83-91.
- Morales, J.F., Moya, M., Reboloso, E., Fernández-Dols, J.M., Huici, C., Marques, J. y Pérez, J.A. (1994). *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill.



- Morales, J.F., Navas, M.S. y Molero, F. (1996). Estructura de grupo y liderazgo. En S. Ayestarán (Ed.), *El grupo como construcción social* (pp. 79-103), Barcelona: Plural.
- Moreno, J. y González, C. (1996). Trabajar en equipo. *Capital Humano*, 93, 48-54.
- Moreno-Jiménez, B. (1996). La formación en salud laboral. *Papeles del Psicólogo*, 65, 77-80.
- Moreno-Jiménez, B., Bustos, R., Matallana, A. y Miralles, T. (1997). La evaluación del burnout, Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13 (2), 185-207.
- Moreno-Jiménez, B., y Peñacoba, C. (1995). Prevención y control del estrés laboral. *Ansiedad y Estrés*, 1, 255-276.
- Morón, A. (1997). Los estudios de clima laboral, herramientas del cambio. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp. 195-206). Barcelona: Gestión 2000.
- MOW International Research Team (1987). *The Meaning of Working*. London: Academic Press.
- Mowday, R.T., y Sutton, R.L. (1993). Organizational Behavior: linking individuals and groups to organizational contexts. *Annual Review of Psychology*, 44, 195-229.
- Munduate, L. (1992) *Psicosociología de las relaciones laborales*. Barcelona: PPU.
- Munduate, L. (1993a). Aportaciones de la perspectiva de la calidad de vida laboral a las relaciones laborales. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp. 209-220). Sevilla: Eudema.
- Munduate, L. (1993b). La negociación laboral en España: Una revisión. *Psicothema*, Número monográfico, Suplemento, 5, 261-275.
- Munduate, L. (1993c). Psicología y relaciones laborales: análisis prospectivo. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 9, 45-59.
- Munduate, L. (1994a). Motivación y compromiso en el trabajo. En J.M. Peiró y J. Ramos (Dir.), *Intervención psicosocial en las organizaciones* (pp. 203-257). Barcelona: PPU.
- Munduate, L. (1994b). Sistema de recompensas, pagas e incentivos. En J.M. Peiró y J. Ramos (Dir.), *Intervención psicosocial en las organizaciones* (pp. 331-361). Barcelona: PPU.
- Munduate, L. (1994c). Nuevas tecnologías, automatización y conducta en las organizaciones. En J.M. Peiró y J. Ramos, J. (Dir.), *Intervención Psicosocial en las Organizaciones* (pp. 363-418). Barcelona: PPU.
- Munduate, L. (1997). *Psicología Social de las Organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Munduate, L. y Barón, M. (Comps.) (1993a). *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral*. Madrid: Eudema.
- Munduate, L. y Barón, M. (Comps.) (1993b). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Eudema.
- Munduate, L., Byrne, C. y Dorado, M.A. (1996). El contexto psicosocial de la intervención de terceras partes. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Número monográfico, 12 (2,3), 113-126.
- Munduate, L. y Dorado, M.A. (1998). Supervisor Power Bases, Co-operative Behavior, and Organizational Commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Special Issue, 7 (2), 163-178.
- Munduate, L., Ganaza, J. y Alcaide, M. (1993). Estilos de gestión del conflicto interpersonal en las organizaciones. *Revista de Psicología Social*, 8 (1), 47-68.
- Munduate, L., Ganaza, J., Alcaide, M. y Peiró, J.M. (1994) Spain. En M. Azhar-Rahim y A. Blum (Eds.) *Global perspectives on organizational conflict*. Londres: Praeger.
- Munduate, L., Luque, P. y Barón, M. (1998). Styles of handling interpersonal conflict: an observational study. *Psicothema*, 9 (1), 145-153.
- Munduate, L. y Martínez-Riquelme, J.M. (1998). *Conflicto y negociación* (2ª ed.). Madrid: Pirámide.
- Munné, F. (1995). Las teorías psicosociales y el análisis e intervención en las organizaciones. *Comportamiento Organizacional e Gestao*, 1 (1), 37-48.
- Muñoz, A. (1993a). Variables que favorecen y dificultan el aprendizaje en los cursos de formación. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp. 105-112). Madrid: Eudema.
- Muñoz, A. (1993b). La importancia del contenido con la tarea para el buen funcionamiento de las empresas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 9 (24), 7-16.
- Muñoz, A. (1994). *Métodos creativos para organizaciones*. Madrid: Eudema.
- Muñoz, A., Martín, A. y Forteza, J.A. (1993). La formación de los psicólogos del trabajo. Medidas para acercar la formación universitaria a las necesidades de las empresas y organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 9 (25), 181-193.
- Muñoz, H., Munduate, L., Fuertes, F., y Luque, P. (1993). Validación de la teoría motivacional de la expectativa. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral*, (pp. 335-346). Sevilla: Eudema.
- Muñoz, R. (1994). *Tendencias de los perfiles profesionales en tecnologías de la información*. Madrid: Fundesco.
- Muriel, M. y Toledano, F. (1996). Los Recursos Humanos, factor clave en la internacionalización de las pymes. *Capital Humano*, 87, 42-44.
- Navarro, L., García, M. y Vela, M. (1996). Problemática actual de la pyme española en la Europa Comunitaria. *Alta Dirección*, 188, 261-270.
- Navas, M.S. (1992). Liderazgo, relaciones intergrupo e identidad social. *Revista de Psicología Social*, monográfico, 37-47.
- Navas, M.S. y Molero, F. (1994). El liderazgo. En J.F. Morales, M. Moya, E., Reboloso, J.M. Fernández-Dols, C. Huici, J. Marques, y J.A. Pérez, *Psicología Social* (pp. 701-716). Madrid: McGraw-Hill.
- Navas, M.S. y Moya, M. (1993). Identificación con el grupo, prototipicidad y liderazgo. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 87-100). Madrid: Eudema.
- Nemesio, R., Pérez, A. y Serra, I. (1992). *Organización y Trabajo*. Valencia: Nau Llibres.

- OECD (1997). *Implementing the OECD jobs strategy, member countries' experience*.
- Oliver, A., Tomás, J.M., Islas, M.E. y Meliá, J.L. (1992). El cuestionario de clima organizacional hacia la seguridad C3/15: Resultados exploratorios. *Psicológica*, 13 (2), 161-172.
- Oliver, A., Tomás, J.M. y Meliá, J.L. (1993a). Análisis de los efectos del error de medida sobre las estimaciones en modelos de ecuaciones estructurales. (Aplicado sobre un modelo de seguridad laboral). *Psicológica*, 14 (3), 293-307.
- Oliver, A., Tomás, J.M. y Meliá, J.L. (1993b). Una segunda validación cruzada de la escala de clima organizacional de seguridad de Dedobbeleer y Béland. Ajuste confirmatorio de los modelos unifactorial, bifactorial y trifactorial. *Psicológica*, 11 (1), 59-71.
- Oliver, C. (1996). La ergonomía como ámbito de aplicación desde la Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 65, 51-56.
- Orantes, A., Sánchez, I., Santamaría, R. y Marin, E. (1994). El análisis de las estructuras de conocimientos base para desarrollar un sistema experto. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10 (29), 69-80.
- Ordoñez, M. (Coord.) (1995). *La Nueva Gestión de los Recursos Humanos*. Barcelona: Aedipe, Ed. Gestión 2000.
- Ordoñez, M. (Coord.) (1996). *Modelos y Experiencias Innovadoras en la Gestión de los Recursos Humanos*. Barcelona: Aedipe, Ed. Gestión 2000.
- Ordoñez, M. (Coord.) (1997). *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos*. Barcelona: Gestión 2000.
- Orengo, V., Goslavez, I., Fernández, M.C. y Prieto, F. (1995). Análisis del proceso de interacción grupal en diferentes canales de comunicación a través de la técnica IPA. En J.C. Sánchez y A.M. Ullan (Comps.), *Procesos psicosociales básicos y grupales* (pp. 501-515). Salamanca: Eudema.
- Orengo, V., Zomoza, A., Acín, C., Prieto, F. y Peiró, J.M. (1993). Influencia del conocimiento previo, el clima grupal, la asertividad sobre la conducta desinhibida, en la comunicación mediada por ordenador. En M. Foms y M.T. Anguera (Comps.), *Aportaciones recientes a la evaluación psicológica*. Barcelona: PPU.
- Orzo, F.A. (1991). *Los nuevos valores de los españoles. España en la encuesta europea de valores*. Madrid: Fundación Santa María.
- Ortiz, F. (1996). *El teletrabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- Ortiz, Y. y Samaniego, C. (1995). Reflexiones en torno a la evolución del modelo de Steers y Rhodes sobre absentismo laboral. En L. González, A. De la Torre, y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 237-246). Madrid: Eudema.
- Osca, A., Alcazar, F. y Otero, A. (1995). Claridad y Conflicto de rol en los Equipos de Atención Primaria (EAPs). *Cuadernos de Gestión*, 17, 73-87.
- Osca, A., Alonso, E. y Palaci, F.J. (1995). La cultura organizacional de los Equipos de Atención Primaria (EAPs) y de los Centros de Atención a Drogodependientes (CADs). En R. Zurriaga, y M.D. Sancerni, (Dir.), *Experiencias laborales en organizaciones de trabajo*. Valencia: NAU Llibres.
- Osca, A. y López-Sáez, M. (1994). Desarrollo de carrera y género. Factores que influyen en las diferencias entre hombres y mujeres. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10 (28), 73-86.
- Osca, A., Sancerni, M.D. y Peiró, J.M. (1990). La influencia de las variables familiares en la transición laboral: un estudio longitudinal. *II Congreso del Colegio Oficial de Psicólogos. Comunicaciones area 3: Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 44-50). Madrid: C.O.P.
- Ovejero, A., García, A.I. y Fernández, A.I. (1993a). Algunos datos sobre el S20/23 de satisfacción laboral de Meliá y Peiró en una muestra de mineros asturianos. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, (pp. 399-408). Sevilla: Eudema.
- Ovejero, A., García, A.I. y Fernández, J.A. (1993b). Satisfacción/insatisfacción laboral en una muestra de mineros asturianos de H.U.N.O.S.A. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 375-384). Sevilla: Eudema.
- Ovejero, A., García, A.I., Fernández, J.A., Grossi, F.J., Agulló, E. y Moral, M. (1995). Situación laboral y actitudes de los jóvenes hacia el trabajo: diferencias entre dos concejos asturianos. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 473-493). Madrid: Eudema.
- Palaci, F.J., Iglesias y Otero, (1995). Evaluación organizacional en los equipos de Atención Primaria. *Cuadernos de Gestión*, 1 (3), 146-156.
- Palaci, F.J., Osca, A., Grau, R. y Bravo, M.J. (1995). Tácticas de socialización organizacional e innovación de rol. En R. Zurriaga, y M.D. Sancerni (Dir.), *Experiencias laborales en organizaciones de trabajo* (pp. 123-140). Valencia: NAU Libres.
- Palaci, F.J., Osca, A., y Ripoll, P. (1995). Tácticas de socialización organizacional y estrés de rol durante la primera experiencia laboral. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11 (30), 19-33.
- Palaci, F. y Peiró, J.M. (1995). *La incorporación a la empresa*. Valencia: Promolibro.
- Palazón, F. y Tovar, M. (Comps.) (1994). *I Jornadas de formación ocupacional y educación permanente*. Murcia: Fundación Formación y Empleo.
- Pallarés, S. (1993). Cómo conciben los directivos su equipo de trabajo. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp. 43-48). Madrid: Eudema.
- Peiró, J.M. (1985). Some perspectives of Work and Organizational Psychology in Spain. *Occupational Psychology Newsletter*, 18, 27-47.
- Peiró, J.M. (1990). *Organizaciones: Nuevas perspectivas psicosociológicas*. Barcelona: PPU.
- Peiró, J.M. (1991). Cultura organizacional y funciones de liderazgo. *Gestión Hospitalaria*, 29-43.
- Peiró, J.M. (1992). Comportamiento laboral de médicos y ATS y el usuario. *Gestión Hospitalaria*, 3 (92), 52-61.

- Peiró, J.M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Peiró, J.M. (1997). Formación Continua como factor estratégico para las empresas y los trabajadores. Condiciones y contingencias. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 115-127.
- Peiró, J.M. y González-Romá, V. (1991). Role-set variables as antecedents of role stress: a causal model. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 4, 29-44.
- Peiró, J.M. y González-Romá, V. (1993) *Círculos de Calidad*. Madrid: Eudema.
- Peiró, J.M. y González-Romá, V. (1994). Intervención organizacional para el control del estrés laboral. En J.M. Peiró y J. Ramos (Dir.), *Intervención psicossocial en las organizaciones* (pp. 543-586). Barcelona: PPU.
- Peiró, J.M., González-Romá, V., Bravo, M.J. y Zurriaga, R. (1995). La medida de la satisfacción laboral. *Ansiedad y estrés*, 1, 231-253.
- Peiró, J.M., González-Romá, V. y Lloret, S. (1994). Role stress antecedents and consequences in nurses and physicians working in primary health care teams: A causal model. *European Review of Applied Psychology*, 44, 105-114.
- Peiró, J.M., González-Romá, V., Marí, C. y Gastaldi, C. (1992). Estrés de rol y desempeño de roles en organizaciones de servicios. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 2, 55-74.
- Peiró, J.M., González-Romá, V., Mellá, J.L. y Zalbidea, M.A. (1992). Estrés de rol y bienestar psicológico en el trabajo. En J.L. Alvaro, J.R. Torregrosa y A. Garrido (Eds.) *Influencias sociales y psicológicas en la salud mental*. Madrid: Siglo XXI.
- Peiró, J.M., González-Romá, V., y Ramos, J. (1992). The influence of work team climate on role stress, tension, satisfaction and leadership perceptions. *Review Européenne de Psychologie Appliquée*, 42, 49-56.
- Peiró, J.M., González-Romá, V., Ramos, J. y Valcarcel, P. (1994). Patrones de distribución de tareas en los profesionales de equipos de Atención Primaria. *Psiquis*, 15 (7), 39-49.
- Peiró, J.M., González-Romá, V., Valcarcel, P. y Ramos, J. (1992). The disenchantment of professionals in a new, implemented model of primary health care in Spain: a structural equations model. *Work and Stress*, 6, 261-276.
- Peiró, J.M., González-Romá, V., Zurriaga, R., González, P., Ramos, J., Valcarcel, M.P., Rubio, M., Martín, I., Ripoll, P. y Lloret, S. (1992). Aspectos temporales de las tareas desempeñadas por los profesionales de los Equipos de Atención Primaria. Influencia sobre las experiencias resultantes del trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 8 (21), 29-38.
- Peiró, J.M., González-Romá, V., Zurriaga, R., Ramos, J. y Bravo, M.J. (1990). El cuestionario de satisfacción laboral de profesionales de la salud de Equipos de Atención Primaria (CSLEAP). *Revista de Psicología de la Salud*, 1, 135-174.
- Peiró, J.M. y Grau, R. (1993). Identificación de los factores psicossociales en el trabajo. *Revista de Dirección, Organización y Administración de Empresas*, 5, 7-15.
- Peiró, J.M., Hontangas, P. y Salanova, M. (1990). Empleo y formación como "desempleo encubierto". Antecedentes y consecuencias. *Revista de Educación*, 203-219.
- Peiró, J.M., Hontangas, P. y Salanova, M. (1991). Propensity to leave school and transitions from school to the labour market after compulsory education in Sapin: A causal model. En BECEJIHHA PYCHHOHA H PObbPT PYY (Comps.), PEHXC) ÇOUHAJIHHPObJIEMN HA TPYPOBATA ÇAETOCII COdpHR. Ppdp. MapHHPpHHOB. Bulgaria.
- Peiró, J.M. y Luque, O. (1991). El centro educativo organizacional y el estrés de rol del docente. *Revista de Psicopatología profesional del docente*. Ayuntamiento de Torrent, Colección Hort de Trenor (pp. 69-216).
- Peiró, J.M., Luque, O. Mellá, J.L. y Los Certales F. (1991). *El estrés de enseñar*. Sevilla: Alfar.
- 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. (1995a). La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en Europa. *Papeles del Psicólogo*, 61, 33-47.
- Peiró, J.M. y Munduate, L. (1995b). La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en Europa. *Risorsa Uomo*, (parte I), 3 (3), 283-298; (parte II), 4 (1), 25-40.
- Peiró, J.M. y Munduate, L. (1997). Evolución de la Investigación en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp. 273-302). Barcelona: Gestión 2000.
- Peiró, J.M. y Munduate, L. (1998). Research Development of Work and Organizational Psychology in Spain. An Overview. *Risorsa Uomo*, 6.
- Peiró, J.M. y Prieto, F. (1993). *The European Work and Organizational Psychologist. Special Issue on New Information Technologies: Work and Organizational Aspects*, 3 (2), 83-176.
- Peiró, J.M. y Prieto, F. (1994). Telematics and organizational structure processes: An Overview. En A. Andriessen y R. Roe (Eds.), *Telematics and work*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Ltd.
- Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Vol. II: Aspectos psicossociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Peiró, J.M., Prieto, F., Bravo, M.J., Ripoll, P., Rodríguez, I., Hontangas, P. y Salanova, M. (Dir.) (1993). *Los jóvenes ante el primer empleo*. Valencia: NAU Libres.
- Peiró, J.M., Prieto, F., Mellá, J.L. y Luque, O. (Eds.) (1995). *Work and Organizational Psychology: European Contributions of the Nineties*. London: Erlbaum, Taylor and Francis.
- Peiró, J.M., Prieto, F. y Zornoza, A.M. (1993). Nuevas tecnologías telemáticas y trabajo grupal: una perspectiva psicossocial. *Psicothema*, Número monográfico, Suplemento, 5, 287-305.
- Peiró, J.M. y Ramos, J. (Dir.) (1994). *Intervención psicossocial en las organizaciones*. Barcelona: PPU.
- Peiró, J.M. y Ramos, J. (1995). *Gestión de instalaciones deportivas. Una perspectiva psicossocial*. Valencia: NAU Libres.

- Peiró, J.M., Ramos, J. y González, P. (1994). Análisis funcional del puesto de gerente de instalaciones deportivas. *Psicología del Deporte*, 5-26.
- Peiró, J.M., Ramos, J., González, P., Rodríguez, I., Tordera, N., Martínez-Tur, V. y Whitely, W. (1998). Structural distinctions in organizations. The case of sport facilities management. *Journal of Park and Recreation Administration*, 16, (1), 1-24
- Peiró, J.M., Ramos, J., González, P., Rodríguez, I. y Zomoza, A. (1993). Perfiles directivos en instalaciones deportivas. En L. Munduate y M. Barón (Comps.): *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 223-240). Madrid: Eudema.
- Peiró, J.M., Ramos, J., Tordera, N., González, P., Rodríguez, I. y Martínez-Tur, V. (1994). Descripción del puesto de gerente de instalaciones deportivas. *SEAE/Info*, 26, 31-37.
- Peiró, J.M., Salanova, M., Hontangas, P.M. y Grau, R. (1994). Patrones del significado del trabajo antes y después de la incorporación al trabajo. *Revista de Educación y Sociedad*, 127-148.
- Peiró, J.M. y Salvador, A. (1993). *Control del estrés laboral*. Madrid: Eudema
- Pereda, S. (1993a). *Ergonomía del entorno laboral*. Madrid: Eudema.
- Pereda, S. (1993b). *Análisis y estudio del trabajo*. Madrid: Eudema.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (1993). *Valoración de puestos de trabajo*. Madrid: Eudema.
- Peterson, M.F., Smith, P.B., Akande, A., Ayestarán, S., et al. (1995). Role Conflict, Ambiguity, and Overload: A 21-Nation Study. *Academy of Management Journal*, 38, 429-452.
- Pinazo, D., Salanova, M. y Prieto, F. (1995). Relación de la innovación tecnológica, la política de formación y el tamaño organizacional, con aspectos de la complejidad organizacional. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 749-762). Salamanca: Eudema.
- Pinazo, D., Salanova, M. y Prieto, F. (1997). Incidencia del tamaño organizacional y el nivel tecnológico sobre la formación continua en la empresa. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13 (1), 65-72.
- Pinilla, J. (1995). Cinco años en las condiciones de trabajo en España. *Salud y Trabajo*, 107/108, 4-11.
- Pino, A. del (1997). Empleabilidad y competencias: ¿nuevas modas?. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp.104-118). Barcelona: Gestión 2000.
- Pollan, M., Gabari, M.I., Notivol, M.P. y Santos, L. (1995). *Calidad de vida: paradigma, constructo o ficción en la práctica profesional de enfermería*. Salamanca: Eudema.
- Price Waterhouse (1995). *La Pyme Industrial Española*. Madrid: La Fundación Alfonso Martín Escudero.
- Prieto, C. (1994). *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid: HOAC.
- Prieto, J.M. (1990a). Psicología, universidad y profesión en España. *Papeles del Psicólogo*, 44 (45), 54-64.
- Prieto, J.M. (1990b). Incertidumbre laboral percibida a través de las nuevas formas de empleo. *Psicología e Laboro*, 19 (76/77), 6-12.
- Prieto, J.M. (1991). Valutazione dello stile di apprendimento e di insegnamento di studenti psicologia de lavoro e delle organizzazioni. *Psicologia e Laboro*, 6-14.
- Prieto, J.M. (1992a). A Marked-based Competition in Applied Psychology. En B. Wilpert, H. Motoaki y J. Misumi, *General psychology and Environmental psychology* (pp. 55-69), Hove, U.K.: Lawrence Erlbaum Associates Ltd.
- Prieto, J.M. (1992b) Psicología del comportamiento económico. *Eurociber*, 5, 24-25.
- Prieto, J.M. (1994a). La intervención psicológica en formación de personal. En J.M. Peiró y J. Ramos (Dir.), *Intervención psicosocial en las organizaciones* (pp.165-202). Barcelona: PPU.
- Prieto, J.M. (1994b). El transfer en los programas de entrenamiento del personal. *Boletín de Estudios Económicos*, 49 (151), 173-185.
- Prieto, J.M. (1997). La alfabetización telemática en Recursos Humanos. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp. 393-408). Barcelona: Gestión 2000.
- Prieto, J.M. y Ávila, E. (1994). Linking Certified Knowledge to Labour Markets. *Applied Psychology: An International Review*, 2, 113-130.
- Prieto, J.M., Blasco, R. y Quintanilla, I. (1991). Recrutement et sélection du personnel en Espagne. *European Review of Applied Psychology*, 41 (1), 47-62.
- Prieto, J.M., Fernández-Ballesteros, R. y Carpintero, H. (1994). Contemporary Psychology in Spain. *Annual Review of Psychology*, 51-78.
- Prieto, J.M. y Martín, J. (1990). New Forms of Work Organization. *The Irish Journal of Psychology*, 11 (2), 170-185.
- Prieto, J.M. y Navarro, M. (1992). A new psycho-biological test to detect morphine-dependent users in the work environment. *Applied Psychology: An International Review*, 41 (2), 175-184.
- Prieto, F., Peiró, J.M., Ripoll, P., Rodríguez, I., Bravo, M.J., Salanova, M. y Hontangas, P. (Dir.) (1994). *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*. Valencia: NAU Llibres
- Prieto, F., Solanes, A. y Martín, P. (1996). Análisis prospectivo del rol profesional del psicólogo del trabajo y de las organizaciones: diseño, implantación, gestión y evaluación de sistemas tecnológicos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 12 (1), 51-66.
- Prieto, F. y Zornoza, A. (1995). Motivación y nuevas tecnologías. En L. Mayor y F. Tortosa (Dir.), *Ámbitos de aplicación de la psicología motivacional*. Bilbao: DDB.
- Prieto, F., Zomoza, A. y Peiró, J.M. (1997). *Nuevas tecnologías de la información en la empresa*. Madrid: Pirámide.
- Prieto, G., Carro, J., González, M.M., Palenzuela, D.L., Fernández, R. y Orgaz, B. (1991). Procedimientos psicométricos para la predicción del rendimiento en el aprendizaje del vuelo aeronáutico. *Papeles del Psicólogo*, 50, 61-66.

- Quijano, S. (1990). Condiciones psicológicas y psicosociales del modelo japonés de relaciones laborales. Viabilidad de su aplicación al ámbito internacional. En H. Lucena (Ed.), *Relaciones de trabajo. Recopilación artículos (RT-1 al 6) 1981/1985*. Venezuela: Asociación de Relaciones de Trabajo, pp. 188-216.
- Quijano, S. (1992). *Sistema efectivos de evaluación del rendimiento*. Barcelona: PPU.
- Quijano, S. (1993a). *La Psicología Social en las organizaciones: Fundamentos*. Barcelona: PPU.
- Quijano, S. (1993b). Formación y gestión integrada en la empresa. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11 (24), 35-49.
- Quijano, S. (1994a). Cambio cultural y cambio organizacional: la doble perspectiva de las ciencias sociales. *Anthropologica. Revista de Etnopsicología y Etnopsiquiatría*, Época II, 15-16, 91-104.
- Quijano, S. (1994b). Intervención en recursos humanos desde la evaluación del rendimiento. En J.M. Peiró y J. Ramos (Dir.), *Intervención psicossocial en las organizaciones* (pp. 259-330). Barcelona: PPU.
- Quijano, S. D. (1996). La cultura organizacional en los próximos años, en un medio turbulento y cambiante. *Revista de Antropología Aplicada*, 1, 53-58.
- Quijano, S. y Comejo, J.M. (1992). Presente y futuro de la Psicología de las Organizaciones: Formación y ejercicio de la profesión. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10 (27), 39-73.
- Quintanilla, I. (1988). *La participación en las Organizaciones. Fundamentos teóricos y conceptuales*. Valencia: Promolibro.
- Quintanilla, I. (1990). Areas de intervención y desarrollo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Informació Psicológica*, 31, 24-31.
- Quintanilla, I. (1991a). La formación de personal en psicología y marketing. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 7 (20), 197-205.
- Quintanilla, I. (1991b). *Marketing interno y gestión de recursos humanos*. Madrid: Pirámide.
- Quintanilla, I. (1992a). *Teoría, aplicaciones y práctica de la Psicología del Trabajo*. Valencia: Promolibro.
- Quintanilla, I. (1992b). *Selección y evaluación de personal*. Valencia: Promolibro.
- Quintanilla, I. (1992c). Formación profesional continua y marketing interno. En *Semana Internacional de Formación Profesional Continua*. Valencia, 1 al 3 de Diciembre. Libro de actas, 65-78.
- Quintanilla, I. (1993). Bienestar y consumo. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp.329-352). Madrid: Eudema.
- Quintanilla, I. (1994). *Marketing y Psicología*. Valencia: Promolibro.
- Quintanilla, I. (1995). La motivación de los directivos en la empresa familiar. *Jornadas sobre empresa familiar*. Generalitat Valenciana. Libro de ponencias (pp. 55-71).
- Quintanilla, I. (1997a). *Creencias, valores y comportamiento del directivo*. Valencia: Promolibro.
- Quintanilla, I. (1997b). *Psicología Económica*. Madrid: McGraw-Hill.
- Quintanilla, I. (1998). La Psicología económica y del consumidor en España. Reflexiones conceptuales y práctica profesional. *Papeles del Psicólogo*, 70, 48-54.
- Quintanilla, I. y Bonavía, T. (1992) Marketing interno y participación en las organizaciones. *Esic Market. Revista Internacional de Economía y Empresa*, 79, 1-17.
- Quintanilla, I. y Bonavía, T. (1993). *Dirección participativa*. Madrid: Eudema.
- Quintanilla, I., Delgado, E. y Luna, R. (1993). Plan de marketing en el pequeño y mediano comercio. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp.353-386). Madrid: Eudema.
- Quintanilla, I. y Díaz, R. (1994). Some demographic and Economic Characteristics of Practitioners. *Applied Psychology: An International Review*, 43, 151-155.
- Quintanilla, I. y Molla, A. (1991). El consumidor europeo en la Distribución Comercial. *Seminario Internacional sobre la Distribución Comercial en Europa. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Valencia. Libro de Ponencias* (pp. 5-33).
- Ramos, J., González-Romá, V., Peiró, J.M., y Codofier, C. (1992). Actitudes ante la política de planificación de instalaciones deportivas: Una escala de medida. *Revista de Psicología del Deporte*, 1, 37-51.
- Ramos, J., Martínez-Tur, V., y Año, V. (1995). Predicción de la satisfacción con el uso de instalaciones deportivas: diferencias en función del tipo de práctica. En M.T. Vega y M.C. Tabemero (Comp.), *Psicología Social de la Educación y de la Cultura, Ocio, Deporte y Turismo*, pp. 391-408. Salamanca: Eudema.
- Ramos, J., Peiró, J.M., Zornoza, A. y González, P. (1993). Gestión de instalaciones deportivas: influencia sobre la satisfacción con el uso de instalaciones. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 3 (2), 5-26.
- Ramos, J., Tordera, N. y Caballer, A. (1995). Análisis de las funciones gerenciales en las instalaciones deportivas. En L. González, A. De la Torre, y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 321-340). Madrid: Eudema.
- Ramos, J., Zurriaga, R. y Peiró, J.M. (1992). Patrones de flujo de trabajo en Equipos de Atención Primaria y su influencia sobre las experiencias resultantes del trabajo. *Gestión Hospitalaria*, 3 (92), 37-51.
- Reboloso, E. (1994). La evaluación del personal profesional: ¿un modelo de evaluación nuevo o una síntesis de modelos previos?. *Revista de Psicología Social*, 9 (2), 231-255.
- Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997, de 17 de enero, y RD 780/1998, de 30 de abril).
- Reig, A. (1990). Insatisfacción laboral, patrón de comportamiento, estrés laboral y estado de salud en médicos. *Análisis y Modificación de Conducta*, 16 (49), 345-374.
- Remeseiro, C. (1995). Respuestas tácticas efectivas e inefectivas en situaciones de negociación con desigualdad de poder. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 31-40). Salamanca: Eudema.



- Remeseiro, C. e Iglesias, E. (1993). Comportamiento táctico y eficacia negociadora. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp. 167-177), Sevilla: Eudema.
- Revilla, E. (1996). *Factores determinantes del aprendizaje organizativo*. Madrid: Club Gestión de Calidad.
- Rial, R. y Varela, J. (1996). Criterios de clasificación de las promociones de ventas desde la perspectiva del consumidor. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 6 (1).
- Riba, J.C. y Alemany, C.R. (1993). La entrevista focalizada. Una nueva técnica de selección de personal. *Capital Humano*, 61, 26-30
- Rico, I. (1991). *El nuevo mundo del trabajo*. Madrid: IBM
- Rico, R., Fernández-Ríos, M., y de Miguel, J.M. (1995). Psicología del Trabajo en la Revista de Psicología General y Aplicada: Un estudio bibliométrico (1946-1994). En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 373-380). Salamanca: Eudema.
- Ripoll, P., Bravo, M.J., Rodríguez, I., Prieto, F. y Peiró, J.M. (1994). Antecedentes y consecuentes psicológicos del cambio de empleo en los jóvenes. *Análisis Psicológico*, 1, 31-40.
- Ripoll, P., Salanova, M., Rodríguez, I., Bravo, M.J., Hontangas, P. y Prieto, F. (1994). La conducta de búsqueda de empleo: aplicación de un modelo de expectativa-valencia. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 4 (1), 43-51
- Rodríguez, A. (1992a). *Psicología de las Organizaciones. Teoría y método*. Barcelona: PPU
- Rodríguez, A. (1992b). Reevaluación del estudio de las organizaciones desde distintas perspectivas vigentes en la actualidad. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 2 (2-3), 101-122.
- Rodríguez, A. (1992c). Viejos y nuevos paradigmas en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Boletín de Psicología*, 36, 29-42.
- Rodríguez, A. (1993a). Aspectos epistemológicos en Psicología de las Organizaciones dentro del ámbito de la Psicología Social. En B. Gonzalez y A. Guil (Comps.), *Psicología Cultural*. Madrid: Eudema.
- Rodríguez, A. (1993c). La cultura en las organizaciones públicas y privadas. *Psicothema*. Número Monográfico, Suplemento, 5, 237-260.
- Rodríguez, A. (1993d). Poder y política en las organizaciones. *Psicología Política*, 5, 99-115.
- Rodríguez, A. (Ed.) (1994a). *Las organizaciones a debate*. Granada: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada.
- Rodríguez, A. (1995). *Los Recursos Humanos en las administraciones públicas*. Madrid: Tecnos.
- Rodríguez, A. (1996). La accidentabilidad laboral y la reinserción de discapacitados. En J.M. Peiró y J. Ramos (Dirs.), *Intervención psicosocial en las organizaciones* (pp. 587-628). Barcelona: PPU.
- Rodríguez, A. y Martínez, G. (1996). Modelos de organización y gestión de los Recursos Humanos en los Servicios Sociales Comunitarios. En J.F. Delgado, *Los Servicios Sociales Comunitarios en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Rodríguez, A. y Pereira, M. (1996). La educación para la carrera. Delimitación conceptual. En M.L. Rodríguez (Coord.), *Educación para la carrera y diseño curricular*, (pp.79-122). Barcelona: Publicacions Universitat de Barcelona.
- Rodríguez, D. y Serrano, G. (1991). Análisis de las características psicométricas y estructura factorial del cuestionario de Actitudes hacia la Negociación, CAN. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18, 34-48.
- Rodríguez, J., Chinchilla, N., Casanova, A. y Renter, R. J. (1990). *La dirección de personal en España, 1989*. Barcelona: Ediciones 2000.
- Rodríguez, J.L. (1993b). *La entrevista en la empresa*. Madrid: Eudema.
- Rodríguez, J.L. (1994b). Towards ISDN: The Implications of the Introduction of an Integrated Digital Services Network and Telematic Services for a Telecommunications Company. En A. Andriesen y R. Roe (Eds.), *Telematics and Work*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Ltd.
- Rodríguez, J.L. y Medrano, G. (1993). *La formación en las organizaciones*. Madrid: Eudema.
- Rodríguez-Marín, J., Pastor, M.A. y López-Roig, S. (1993). Afrontamiento, apoyo social, calidad de vida y enfermedad. *Psicothema*, Número monográfico, Suplemento, 5, 349-372.
- Rodríguez-Piñero, M. (1992). *Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Rodríguez-Piñero, M., Del Rey, S. y Munduate, L. (1993). The intervention of third parties in the solution of labour conflicts. *European Work and Organizational Psychologist*, 3 (4), 271-283.
- Roe, R.A. (1989). Designing selection procedures. En P. Herriot et al. (Eds.), *Assessment and selection in organizations*. Chichester, England: Wiley.
- Roe, R.A., Coetsier, P., Lévy-Leboyer, C., Peiró, J.M. y Wilpert, B. (1994). The Teaching of Work and Organizational Psychology in Europe: Towards the Development of a Reference Model. *The European Work and Organizational Psychologist*, 4 (4), 355-366.
- Roldán, J.L., Sánchez, M. y Vecino, J. (1995). La planificación de la sucesión en las empresas familiares. *Revista de Dirección, Organización y Administración de Empresas*, 14, 27-37.
- Romeo, M. (1995). El marketing, una alternativa para la gestión del cambio. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 691-698). Salamanca: Eudema.
- Romero, A.J. (1995a). La participación en las organizaciones cooperativas y privadas. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, gestión de Recursos*

- Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp.139-144). Salamanca: Eudema.
- Romero, A. J. (1995b). Problemáticas psicosociales del cooperativismo andaluz de trabajo asociado. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp.31-40). Salamanca: Eudema.
- Ros, M. y Grad, H.M. (1991). El significado del valor trabajo como relacionado a la experiencia ocupacional: Una comparación de profesores de EGB y estudiantes de CAP. *Revista de Psicología Social*, 6 (2), 181-208.
- Ros, M., Schwartz, S.H. y Surkliss, S. (en prensa). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning. *Journal of Applied Psychology*.
- Rosenthal, R. (1995). Writing meta-analytic reviews. *Psychological Bulletin*, 118, 183-192.
- Ruano, A. (1996). Salud laboral y psicología de la rehabilitación en accidentes de tráfico. *Papeles del Psicólogo*, 65, 57-61.
- Rubio, C. (1997). Un proyecto integral de gestión de RR.HH. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp.31-52). Barcelona: Gestión 2000.
- Rubio, S. (1993). Efectos de la complejidad de una tarea de localización de fallos sobre la carga mental subjetiva. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 9 (25), 145-164.
- Rueda, J.F. (1993). Innovación y liderazgo en una comunidad de gitanos. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 115-124). Madrid: Eudema.
- Ruiz, M. y Franza, J.C. (1993). La Gestión de Recursos Humanos en la Empresa Gallega. Un análisis comparado. *Alta Dirección*, 170, 261-268.
- Sáez, F. (1991). *Formación profesional y Sistema Productivo*. Madrid: Fundación FEDEA.
- Sáez, F. (1993). *Impacto del cambio tecnológico en el empleo y la formación*. Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda.
- Salanova, M. Gracia, F.J., Rodríguez, I., Gastaldi, C. y Ramos, J. (1993). Cambios en las orientaciones normativas hacia el trabajo como derecho y como obligación durante el periodo de incorporación a una organización laboral. En L. Munduate, y M. Barón (Comp.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp.125-146). Sevilla: Eudema.
- Salanova, M., Grau, R., Prieto, F., Martí, C. y Gastaldi, C. (1993). Nivel de introducción de nuevas tecnologías de la producción y la incidencia sobre la planificación de los RRHH. En L. Munduate y M. Barón (Comps), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp.75-87). Madrid: Eudema.
- Salanova, M., Hontangas, P. y Peiró, J.M. (1996). Motivación laboral. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo*, Vol.I (pp. 215-250). Madrid: Síntesis.
- Salanova, M., Hontangas, P., Prieto, F. y Ripoll, P. (1995). Patrones del significado del trabajo en jóvenes empleados españoles durante la entrada al trabajo. En R. Zurriaga y M.D. Sancerni, (Dir.), *Experiencias laborales en organizaciones de trabajo* (pp.13-29). Valencia: NAU Llibres.
- Salanova, M., Moyano, C. Calvo, M., Prieto, F. y Peiró, J.M. (1991). Valoración de aspectos laborales en jóvenes que se incorporan a una organización laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 7 (19), 85-100.
- Salanova, M., Osca, A., Peiró, J.M. Prieto, F. y Sancerni, M.D. (1991). El significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral: Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 44 (1), 113-125.
- Salanova, M., Peiró, J.M., Grau, R., Hernández, E. y Martí, C. (1993). Necesidades de formación y características de la formación continua: Un estudio diferencial en función de la introducción de nuevas tecnologías. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 9 (25), 127-144.
- Salanova, M., Peiró, J.M., y Hontangas, P. (1995). Motivación de la Conducta Laboral. En L. Mayor y F. Tortosa, F. (Dir.), *Ambitos de aplicación de la psicología motivacional* (pp. 453-504), 2ª edición. Bilbao: DDB.
- Salas, V. y Merino, F. (1994). *Pequeña Empresa Familiar Española*. Madrid: Instituto de Empresa Familiar.
- Salgado, J. (1993). Validación sintética y utilidad de pruebas de habilidades cognitivas por ordenador. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 9 (24), 79-93.
- Salgado, J. (1994). Validez de los tests de habilidades psicomotoras: Meta-análisis de los estudios publicados en España (1942-1990). *Revista de Psicología Social Aplicada*, 4 (1), 25-42.
- Salgado, J. (1995a). La entrevista estructurada conductual: características, ventajas y limitaciones. *Alta Dirección*, 182, 177-180.
- Salgado, J. (1995b). Situational specificity and within-setting validity variability. *Journal of Occupational and Organizational Behavior*, 68, 123-132.
- Salgado, J. (1996). Personality and job competences: A comment on the Robertson & Kinder (1993) study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 373-375.
- Salgado, J.F. (1997a). *Comportamiento organizacional*. Madrid: Escuela de Negocios Caixavigo.
- Salgado, J. (1997b). The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82 (1), 30-43.
- Salgado, J. e Iglesias, M. (1994). Efectos del desempleo y el sexo sobre la autoestima positiva, negativa y global. *Revista de Psicología Social*, 9 (1), 65-70.
- Salgado, J. y Moscoso, M. (1995). Validez de la Entrevista Conductual Estructurada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11 (31), 19-34.
- Salgado, J. y Moscoso, S. (1996). Meta-analysis of interrater reliability of job performance ratings in validity studies of personnel selection. *Perceptual and Motor Skills*, 83, 1195-1201.
- Salgado, J., Remeseiro, C. e Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y Satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8, 329-335.

- Salgado, J., Rumbo, A., Santamaría, G. y Losada, M.R. (1995). El 16PF, el modelo de cinco factores y el rendimiento en el trabajo. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 5 (3), 81-94.
- San Juan, C., Garcoa, L., Sota, E. y Guimn, J. (1996). Evaluación e intervención del síndrome del quemado en el personal asistencial. En C. San Juan (Coord.), *Intervención Psicosocial. Elementos de programación y evaluación socialmente eficaces* (pp.125-133). Barcelona: Anthropos.
- Sanabria, C. y Cano, M. (1996). *Motivación del personal al servicio de la Administración Pública*. Santiago de Compostela: EGAP.
- Sánchez, E. (1995a). Análisis cualitativo y cuantitativo del estilo de dirección. En L. González, A. De la Torre, y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 341-352). Madrid: Eudema.
- Sánchez, J.C. (1992a). Delimitando el concepto de estrategia y sus relaciones con la estructura. *Alta Dirección*, Marzo-Abril, 142-153.
- Sánchez, J.C. (1992b). Qué significa hoy ser una empresa eficaz para los directivos españoles. *Aedipe*, Sept., 19-26.
- Sánchez, J.C. (1993a). *Factores componentes y determinantes de la estructura y la efectividad organizacional desde una perspectiva contingente: Hacia un modelo causal en el estudio de sus interrelaciones*. Madrid: Ediciones de la Universidad Autónoma.
- Sánchez, J.C. (1993b). Dimensionalidad estructural de las empresas españolas. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 411-421). Madrid: Eudema.
- Sánchez, J.C. (1993c). Estudio de los determinantes tradicionales de la estructura y su incidencia en la eficacia. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp.399-410). Madrid: Eudema.
- Sánchez, J.C. (1995b). Cultura y Recursos Humanos: Consideraciones desde un estudio piloto. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11 (31), 89-104.
- Sánchez, J.C. (1995c). El declive organizacional: La paradoja de Ícaro. En L. González, A. De la Torre y J. Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*, (pp. 293-314). Salamanca: Eudema.
- Sánchez, J.C. (1995d). Una nueva perspectiva en el enfoque configuracional: El rendimiento como fuente de configuración. En L. González, A. De la Torre, y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp.619-630). Madrid: Eudema.
- Sánchez, J.C. (1997b). Configurations of strategy-making process: analysis and performance implications. En F. Avallone, J. Arnold y K. de Witte (Eds.), *Feelings Work in Europe* (pp.90-97). Milano: Guerini Studio.
- Sánchez, J.C. (1997c). Análisis de la congruencia tecnología-estructura a nivel organizacional: implicaciones para el rendimiento. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13 (2), 255-271.
- Sánchez, J.C., Fernández-Ríos, M. y Garrido, M. (1995). Aportaciones a la evaluación de la Eficacia Organizacional. En L. González, A. De la Torre y J. Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 275-292). Salamanca: Eudema.
- Sánchez, J.M. (1997). La prevención de riesgos: un problema también psicológico. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp.156-165). Barcelona: Gestión 2000.
- Sánchez, G.G. (1994). Planificación en la pequeña empresa. *Alta Dirección*, 177, 333-337.
- Sanchís, E. (1991). *De la escuela al paro*. Madrid: Siglo XXI.
- Segarra, F. (1994). La Gestión de Recursos Humanos en una empresa familiar. *Capital Humano*, 70, 20-25.
- Segura, S y Tomas, I. (1994). La medición del bienestar psicológico. En V. González-Romá (Dir.), *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental* (pp. 43-59). Valencia: Nau Llibres.
- Segura, S. y González-Romá, V. (1994). Salud, salud mental y bienestar psicológico. En V. González-Romá (Dir.), *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental* (pp. 13-27). Valencia: Nau Llibres.
- Seisdedos, N. (1997). Adaptación y creación de instrumentos psicológicos. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp. 257-272). Barcelona: Gestión 2000.
- Serrano, G. (1993). La motivación laboral: mantenimiento y desarrollo. *Revista Galega de Adminis. Pública*, 4.
- Serrano, G. (1994). Bases psicológicas de la motivación laboral. En C. Sanabria y M. Cano, *Motivación del personal al servicio de la administración Pública*. Santiago de Compostela: EGAP.
- Serrano, A. (1995). Diversificación de las trayectorias de inserción sociolaboral. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 455-462). Madrid: Eudema.
- Serrano, G. (1996a). *Elogio de la negociación*. Discurso inaugural. Universidad de Santiago de Compostela.
- Serrano, G. (1996b). ¿Qué dice la investigación científica sobre mediación?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Número monográfico, 12 (2,3), 127-148.
- Serrano, G. y Remeseiro, C. (1990). Actitudes ante la negociación laboral. En J. Seoane (Ed.), *Psicología política de la sociedad contemporánea*. Valencia: Promolibro.
- Serrano, G. y Rodríguez, D. (1993). Características individuales y eficacia negociadora. *Boletín de Psicología*, 40.
- Serrano G. y Rodríguez, D. (1994). *Negociación en las organizaciones*. Madrid: Eudema.
- Silva, M. (1991). El clima organizacional: un concepto de futuro. *Text i Context*, 1 (2), 13-15.
- Silva, M. (1992a). *El clima en las organizaciones*. Barcelona: PPU.
- Silva, M. (1992b). Hacia una definición comprehensiva del clima organizacional. *Revista Española de Psicología General y Aplicada*, 54 (4), 443-452.

- Silva, M. (1994a). Clima y cultura en el estudio de las organizaciones: una perspectiva histórica. *Anthropologica. Revista de Etnopsicología y Etnopsiquiatría*, Epocall, 15-16, 105-118.
- Silva, M. (1994b). Intervención sobre el clima organizacional. En J.M. Peiró y J. Ramos (Dir.), *Intervención psicosocial en las organizaciones* (pp. 515-542). Barcelona: PPU.
- Silva, M. (1994c). Los grupos de tarea. En J.F. Morales, M. Moya, E. Rebollosó, J.M. Fernández-Dols, C. Huici, J. Marques, D. Páez y J.A. Pérez (Eds.) *Psicología Social* (pp. 747-762). Madrid: McGraw-Hill.
- Super, D.E., Thompson, A.S., Lindeman, R.H., Jordaan, J.P. y Myers, R.A. (1981). *Career Development Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Tabemero, C. (1995). Actitudes hacia el envejecimiento en el trabajo. Desempeño, autoeficacia y atribuciones. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 555-563). Madrid: Eudema.
- Tabemero, C. y Herrero, C. (1995). Procesos de atribución causal en el marco del desempeño laboral en función de la edad: El paradigma éxito-fracaso. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 525-538). Madrid: Eudema.
- Tabemero, C. y Torre, A. de la (1995). Implicaciones del envejecimiento de la población activa en las políticas de dirección de los recursos humanos. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 539-554). Madrid: Eudema.
- Tejada, L. (1994). La idea de responsabilidad y compromiso en una PYME. *Capital Humano*, 67, 26-28.
- Tejedor, F.J., Sabucedo, J.M., Sobral, J., Serrano, G. y Caride, J.A. (1991). *Factores personales y contextuales: su influencia sobre el rendimiento académico*. Santiago de Compostela: Tórculo Ediciones
- Terceiro, J.B. (1996). *Sociedad digital*. Madrid: Alianza editorial.
- Thierry, H. (1992). Which meanings are rewarding? *Am. Behavioral Science*, 35 (6), 694-707.
- Tirado, F.J. (1993). Una perspectiva crítica para el modelo de cultura organizacional propuesto por Schein. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp.15-24). Sevilla: Eudema.
- Tomás, I. y Espejo, B. (1994). La medición del compromiso organizacional. En V. González-Romá (Dir.), *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de salud mental*. Valencia: NAU Llibres.
- Tomás, J.M., Meliá, J.L., Oliver, A. y Sesé, A. (1993). Análisis factorial confirmatorio multimuestra. Un estudio de la escala de supervisores y mandos intermedios hacia la seguridad RS3/5. *Psicológica*, 14 (2), 137-150.
- Tordera, N., Martínez-Tur, V. y Caballer, A. (1995). Dimensiones de calidad de servicio en hostelería. *Papers de Turisme*, 19, 11-22.
- Toro, F. (1991). Relación entre variables de estrés ocupacional y motivación para el trabajo: estudio exploratorio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 7 (19), 109-120.
- Torre, A. De la (1993). Jubilaciones anticipadas y recursos humanos: la relevancia de una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 3, 307-314.
- Torre, A. De la y Conde, J.A. (1997). Cambio tecnológico: factores críticos y preventivos en el comportamiento laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13 (1), 51-64.
- Torre, A. De la y Garrido, E. (1997). Una mirada hacia las pymes desde la gestión de Recursos Humanos. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp. 365-380). Barcelona: Gestión 2000.
- Torregrosa, J.R., Bergere, J. y Alvaro, J.L. (Eds.) (1989). *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*. Madrid: Colección Encuentros, nº 9.
- Torres, B., San Juan, C., Rivero, A.M., Herce, C. y Achúcarro, C. (1997). "Burnout" profesional ¿Un problema nuevo?. Reflexiones sobre el concepto y su evaluación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13 (1), 23-50.
- Tortosa, F., Quintanilla, I., Clivera, C. y Díaz, R. (1993). Professional Issues in Spain Psychology. Historical Profile and Present Situation. *European Review of Applied Psychology*, 43 (2), 123-139.
- Tous, J. y Boada, J. (1993a). Aplicación de la EML: Una escala experimental para evaluar la motivación laboral. *Universitas Tarraconensis*, XV (1), 33-41.
- Tous, J. y Boada, J. (1993b). Elaboración de baremos para una escala de motivación laboral. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp.3 47-354). Sevilla: Eudema.
- Tous, J. y Boada, J. (1993c). Análisis dimensional de escalas evaluadoras de satisfacción laboral: limitaciones conceptuales y metodológicas. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp. 409-424). Sevilla: Eudema.
- Tous, J., Boada, J. y Pérez, J.V. (1995). La búsqueda de empleo en alumnos de cursos de Formación Profesional y Ocupacional: Evaluación de las estrategias utilizadas. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 495-506). Madrid: Eudema.
- Valero, E. y Sanmartín, J. (1994). La perspectiva psicológica en el diseño de interfaces hombre-computador. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 47 (1), 5-12.
- Vara, M.J. (1990). Factores de fracaso de las empresas cooperativas. *I Jornadas Universidad-Cooperativismo* (pp. 15-22). Madrid: Fuca, nº 5.
- Vega, R. De la (1997). Necesidad de la formación específica en Recursos Humanos. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp. 381-392). Barcelona: Gestión 2000.

- Vega, M.T. y Garrido, E. (1995). La adaptación psicosocial al contexto policial: La autoeficacia como moderador. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 587-604). Madrid: Eudema.
- Vega, M.T. y Isidro, A.I. (1995). La influencia de la autoeficacia en la intención de búsqueda de empleo. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 507-524). Madrid: Eudema.
- Verde, B. (1997). Un problema de medida: los rendimientos y desempeños. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp. 231-245). Barcelona: Gestión 2000.
- Villanueva, N. (1995). Programa de escuela taller e inserción sociolaboral. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 463-472). Madrid: Eudema.
- Villar, V. (1997). Un programa personalizado de incorporación de la juventud al trabajo. En M. Ordoñez (Coord.), *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos* (pp. 246-256). Barcelona: Gestión 2000.
- Warr, P.B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon.
- Whitely, W., Peiró, J.M., Feij, J.A. y Taris, T. (1995). Conceptual, Epistemological, Methodological, and Outcome Issues in Work-Role Development: A Reply. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 283-291.
- Whitely, W., Peiró, J.M. y Sarchielli, G. (1992). Work socialization of youth theoretical framework, research methodology and potential implications. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 5, 9-35.
- WOSY International Research Team (1989). Socialización laboral del joven: un estudio transnacional. *Papeles del Psicólogo*, 39-40, 32-35.
- Zarco, V., Calvo, A. y Ardid, C. (1993). Influencia de la profesión de los padres sobre el significado del trabajo en la mujer. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 159-166). Sevilla: Eudema.
- Zornoza, A., Acin, C., Marín, F., Hontangas, P. y Prieto, F. (1994). Incidencia de las características percibidas del canal de comunicación sobre distintos aspectos del proceso grupal. En A. Clemente, G. Musitu, y M. Gutierrez (Dir.), *Intervención educativa y desarrollo humano* (pp. 269-280). Valencia: Cristobal Serrano Villalba.
- Zornoza, A., Marín, F., Ramos, J., Prieto, F. y Martí, C. (1992). Medio de comunicación y rendimiento en grupo: Influencia de las actitudes y experiencias con nuevas tecnologías. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 2, 73-88.
- Zornoza, A., Orengo, V., Salanova, M., Peiró, J.M. y Prieto, F. (1993). Procesos de estatus, liderazgo e influencia en la comunicación mediada. En L. Munduate y M. Barón (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 101-115). Madrid: Eudema.
- Zornoza, A., Prieto, F., Martí, C. y Peiró, J.M. (1993). Group Productivity and Telematic Communication. *The European Work and Organizational Psychologist*, 3 (2), 117-128.
- Zornoza, A.M., Prieto, F. y Solanes, A. (1997). Aspectos psicosociales y organizacionales del cambio tecnológico en la empresa. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13 (2), 157-171.
- Zornoza, A., Ripoll, P. y González, P. (1995). La percepción del canal de comunicación: un estudio de sus antecedentes personales y de su incidencia sobre el resultado grupal. En L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Comps.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías* (pp. 763-778). Salamanca: Eudema.
- Zornoza, A., Solanes, A., Orengo, V., Gracia, F.J. y Ripoll, P. (1994). Análisis del funcionamiento grupal en pequeños grupos a través de tres canales de comunicación. En A. Clemente, G. Musitu, M. Gutierrez (Dir.), *Intervención educativa y desarrollo humano* (pp. 293-306). Valencia: Cristobal Serrano Villalba.
- Zurriaga, R., Bravo, M.J., González, P. y Rodríguez, I. (1994). Un modelo de estrés de rol en profesionales de la salud de organizaciones públicas y privadas. *Psiquis*, 4 (15), 20-28.
- Zurriaga, R. y Sancemí, D. (Dir.) (1995). *Experiencias laborales en organizaciones de trabajo*. Valencia: NAU Libres.