

ANUARIO DE PSICOLOGÍA  
Núm. 41 - 1989 (2)

PSICOLOGÍA ACADÉMICA  
Y PSICOLOGÍA PROFESIONAL  
EN EL CAMPO SOCIAL  
Y DE LAS ORGANIZACIONES

AMALIO BLANCO ABARCA  
MANUEL FERNÁNDEZ-RÍOS  
Universidad Autónoma de Madrid

Amalio Blanco Abarca  
Manuel Fernández-Ríos  
Universidad Autónoma de Madrid  
Facultad de Psicología  
28049 Madrid

Resulta muy de agradecer la oportunidad que se nos brinda desde el Consejo de Redacción de esta revista para poner sobre el tapete la relación entre la Psicología académica y la profesional, un asunto especialmente enjundioso en estos tiempos finiseculares tan confusos y arrebatados. Unos tiempos, convendremos sin dificultad, en los que se va imponiendo irremisiblemente un modelo de sociedad postindustrial que algunos han visto sustentada sobre valores tales como la participación, la autorrealización y la protección ambiental (Inglehart, 1977) sobre unos valores postmateriales (el equivalente sociológico de la postmodernidad) fruto de un complejo orden de factores de entre los que resulta especialmente palpable un revuelto orden económico y político a nivel internacional al que acompaña una nueva distribución y exigencias del mercado de trabajo con su consiguiente cambio en las preferencias ocupacionales (Strümpel, 1983) y unas nuevas necesidades y expectativas profesionales, así como nuevos estilos de vida y nuevas maneras de ubicarse en el entramado de las relaciones sociales.

Y a remolque de ello tampoco se nos oculta la creciente presencia de las variables socio-ambientales en la producción teórica de la ciencia psicológica, un avance que ha dado lugar a desarrollos tan sustantivos como la Psicología ambiental, la Psicología comunitaria y de la salud, la Psicología jurídica, la Psicología de las organizaciones. A su vera, un crecimiento muchas veces espectacular tanto de la infraestructura académica que tiene a su cargo la formación, como de las ofertas profesionales en centros de salud, empresas, centros de información, instituciones públicas, etc. En nuestro caso concreto, por poner un simple ejemplo, los 40 asistentes al Congreso de Psicología social celebrado en Las Palmas en 1983 acabaron por convertirse en más de 400 en el que se celebró en Alicante el pasado año. Otro tanto podemos decir que ha ocurrido con la producción científica; si Ibáñez (1982) afirmaba que la producción de libros relacionados con la Psicología social en el periodo comprendido entre 1959-1980 había sido prácticamente inexistente, hoy estaríamos en condiciones de afirmar que la Psicología social española ocupa uno de los primeros lugares en cuanto a publicaciones de todo el ámbito hispanohablante.

Pero no van a ser estos extremos, que tan fácil se prestan a la curiosidad anecdótica, los que definan el hilo conductor de estas páginas cuya compleja trama preferimos ir descifrando atendiendo a las exigencias que encierra el propio título. Ello nos ofrece la posibilidad de dos grandes apartados, uno de carácter más académico en el que, sin necesidad de volver de nuevo sobre ciertas sutilezas teóricas, no podríamos sustraernos a la tentación de recordar telegráficamente algunos imprescindibles marcos de referencia para acabar de comprender lo social en su justa medida y en el que se hace un esfuerzo por delimitar el perfil de aquellos profesionales que instalen su quehacer en los supuestos teóricos de

la Psicología social. A estos dos primeros apartados sigue un segundo bloque en el que se da cuenta de las labores profesionales en tres tradicionales campos de acción, en el de las organizaciones, en el de la salud comunitaria y en el de la intervención ambiental. Se dirá, y con razón, que no son los únicos, pero no será difícil convenir en que, hoy por hoy, (si exceptuamos el campo escolar al que César Coll dedica un artículo) no son muchos más los que poseen la suficiente solidez profesional, la necesaria coherencia teórica y la posibilidad de ofrecernos datos con los que defender algunas de nuestras afirmaciones.

### Algunas matizaciones (seguramente innecesarias) sobre lo social

Porque hay algo sobre lo que conviene llamar de inmediato la atención, la deformación del adjetivo *social* que acompaña a esta manera de hacer Psicología. Cuenta Erika Apfelbaum (1981) que en una carta que en 1896 Paul Lapie le escribe a Celestin Bouglé (discípulos ambos del maestro Durkheim), le consulta sobre la pertinencia de dar a un libro suyo, *La ville de Tunis*, el sobrenombre de *Etude de psychologie sociale*, habida cuenta, argumenta Lapie, que el adjetivo social puede quedar bien en la portada.

La anécdota viene a colación como soporte de una primera impresión de la que resulta fácil encontrar pruebas que la conviertan en argumento: hoy como ayer y quizá con menos escrúpulos que Lapie, el adjetivo social corre el riesgo de convertirse en una simple moda vacía del compromiso teórico que encierra. Un compromiso del que no es éste el momento ni el lugar para dar cuenta, pero que el lector puede y debe rastrear en algunos de los más sesudos clásicos y de los más incombustibles conceptos de las ciencias sociales, en el de *intersubjetividad* de Simmel, en el de *acción social* de Max Weber, en el de *actividad* de Marx, en el de *hecho social* de Durkheim, en el de *lógica intermental* de Tarde, en el de *interacción* de Mead, en el de *relación social* de Von Wiese, en los de *interdependencia* y relación existencial de Lewin e incluso en el de *comunidad* de Tönnies, por poner sólo algunos conocidos ejemplos. Lo social no es, pues, algo al libre arbitrio y caprichoso gusto del consumidor, sino una tradición perfectamente consolidada (lo que no quiere decir exenta de controversia) a lo largo de la historia del pensamiento que se ha convertido en un marco de referencia imprescindible para una parte de la Ciencia social.

Si tomamos como punto de partida alguno de los autores antes citados, podríamos decir que el adjetivo social que aplicamos a una parte del quehacer teórico e investigador de la psicología hace referencia a ese conjunto de hechos que se desprenden de la relación, intercambio, interacción e influencia entre los individuos y que no son reducibles a las meras disposiciones, características y propiedades individuales. Lo social es algo que vamos creando en el transcurso de nuestra vida intersubjetiva y recíproca (por contraposición a aquello que se nos da exteriormente, de acuerdo con la clásica distinción weberiana) a modo de marco de referencia común (el lenguaje, los valores, las creencias, la estructura de poder, las costumbres, la división de tareas, etc.) del que solemos ayudar-

nos para hacer frente a los acontecimientos de nuestra existencia diaria. Quizás haya sido Maurice Mandelbaum quien, desde el punto de vista de la filosofía de la ciencia, se haya acercado con mayor nitidez a esta idea cuando trata de aclarar algunos extremos de su teoría de los hechos sociales:

«Mi propósito es demostrar que no se pueden entender los actos de los seres humanos como miembros de una sociedad, a menos que se suponga que existen un conjunto de hechos, a los que llamaré *hechos sociales*, que son tan esenciales o primigenios como aquellos hechos de índole *psicológica* (Mandelbaum, 1976, p. 169).

Son hechos, continúa, estrechamente vinculados con los aspectos estructurales de la sociedad o de los grupos y que hacen inevitable acto de presencia en nuestra vida cotidiana.

Lo social (es ahora Kurt Lewin quien nos sirve de marco de referencia) es consecuencia de la *relación existencial* que se produce y de la dependencia mutua que acaba estableciéndose entre distintas piezas que constituyen un todo. Las cosas y sus manifestaciones objetivas, las personas y sus acciones externas, escribió Lewin, no son ni existen en virtud de la posesión de rasgos y características singulares e intrínsecas que las diferencien o asemejen a otras, sino que basan su existencia y su dinámica en las relaciones que mantienen unas con otras dentro del espacio vital. La gran revolución de la Física moderna, nos dirá el alemán, reside precisamente en haber descubierto que el movimiento de los objetos únicamente se explica acudiendo a las relaciones que mantienen con el medio ambiente.

«Esta consideración de la dinámica no significa que la naturaleza del objeto se convierta en insignificante. Las propiedades y estructura del objeto implicado siguen siendo importantes para la teoría galileana sobre la dinámica. Pero la situación recibe tanta importancia como el objeto. *Sólo a través del total concreto que comprende el objeto y la situación quedan definidos los vectores que determinan la dinámica del acontecimiento*» (Lewin, 1972, p. 39).

Lo social no resulta de la simple suma o yuxtaposición de lo individual, por utilizar un principio muy conocido en Psicología, sino que requiere, para ser considerado como tal, la presencia de esas propiedades que hemos recogido de grandes teorías de Ciencia social, unas propiedades que encierran un complejísimo entramado interno que no puede ser tranquilamente despachado de la mano de un supuesto aditivo.

## Hacia una delimitación del perfil profesional

Hace apenas un año el grueso de la Psicología social se congregaba en Salamanca con objeto de cambiar impresiones sobre el anteproyecto de Plan de Estudios elaborado por el Ministerio y hacer llegar al Consejo de Universidades un informe cuya última parte incluía una amplia propuesta temática que abarcaba campos tan dispares como la Psicología política, la teoría de la opinión pública, la Psicología social de las relaciones sexuales, la Psicología social cognitiva

o la Psicología ambiental. No fue un afán imperialista el que dictó la propuesta, sino la convicción de que la Psicología social es posible decirla de muchas maneras, tal y como escribiera alguno de los más notorios asistentes. Recientemente (Blanco, 1988) nos atrevíamos a hacer una propuesta muy en consonancia con esta idea: la Psicología social no posee un objeto propio de estudio, su esencia y distintividad la ciframos más bien en el peculiar modo, estilo y punto de vista con que enfrenta el estudio e investigación de los muchos recovecos del comportamiento humano. Lo psicosocial se instala en una perspectiva relacional que intenta desentrañar los enigmas de las acciones de los hombres a partir de la confluencia e intersección de diversos niveles y de la interacción de diversas variables, bien entendido que con interacción estamos haciendo referencia a la interdependencia de su funcionamiento, a la influencia recíproca y no a la mera yuxtaposición y ni siquiera a la simple relación (recuérdese la noción de sociedad de Simmel); todo ello sin prejuzgar en qué sentido y dirección se va a conducir dicha interdependencia. En una palabra, lo psicosocial lleva implícito como elemento incuestionable la interdependencia y la mutua influencia.

Y éste y no otro debe ser nuestro marco de referencia a la hora de intentar delimitar el quehacer profesional asociado a esta perspectiva teórica, a la hora de describir de manera general las funciones y tareas que llevan a cabo quienes se han instalado en esta perspectiva profesional, con independencia de las casi siempre estériles polémicas (por la justificación subjetiva que acaban encerrando) que intentan contraponer lo académico y lo profesional. Hay posturas duras, como las de Varela (1971) o Bickman (1981) que mantienen una estricta dicotomía entre lo *básico* y lo *aplicado*; las hay conciliadoras, como las de Cialdini (1980), Kidd y Saks (1980). Por nuestra parte, no nos importaría mantener la idea de que la ciencia lo es independientemente de que sea básica o aplicada, en tanto que la tecnología (que nada tiene de indeseable o pernicioso como parece desprenderse del tono con que la manejan quienes confunden el conocimiento con la utilización que de él se hace) podría corresponderse con la instrumentalización de la ciencia para la transformación de la realidad. Un planteamiento que se corresponde con el que propusiera Fisher (1982) al diferenciar *Applying Social Psychology* con la *Applied Social Psychology*. La primera trata de explicar la conducta social real acudiendo a teorías desarrolladas principalmente a partir de la investigación de laboratorio asumiendo sus ventajas e inconvenientes; la segunda, en cambio, trata de realizar la mayor parte de la investigación en situaciones naturales para, a partir de ahí, desarrollar y contrastar teorías que permitan ejecutar intervenciones orientadas a producir cambios más que a hacer extrapolaciones a partir de estudios de laboratorio.

«La teoría guía la investigación y la práctica, y es reciprocamente informada por ellas. Es así como la investigación evalúa y redirige la teoría y la práctica. Ésta nos pone en contacto con la realidad social y conecta claramente la disciplina con la mejora del bienestar humano. Sin práctica, la teoría y la investigación se pueden convertir en sistemas mutuamente reforzantes, aislados y divorciados de los temas sustantivos» (Fisher, 1982, p. 28)

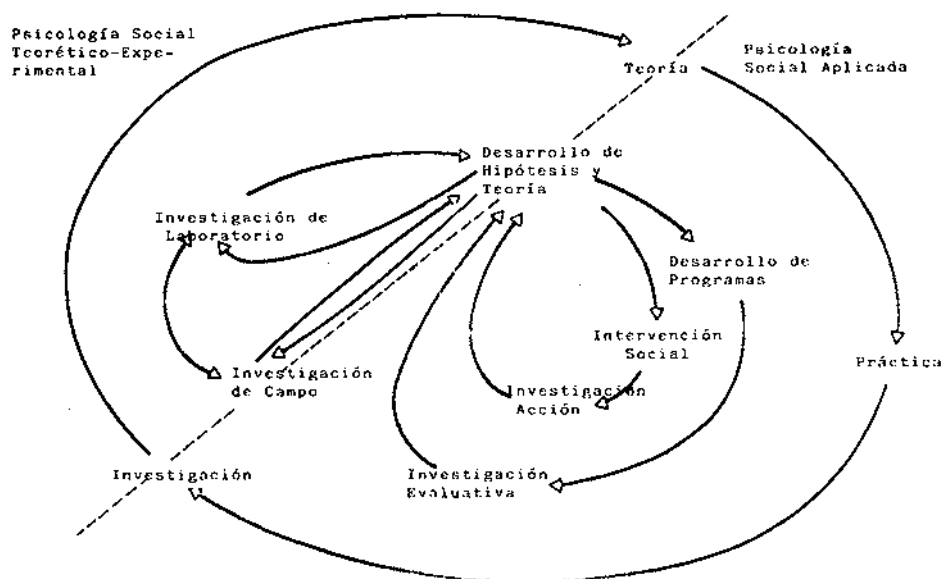


FIGURA 1. TEORÍA, INVESTIGACIÓN Y PRÁCTICA EN PSICOLOGÍA SOCIAL.

De la mano de este modelo, Fisher acaba proponiendo cinco roles o tareas centrales del psicólogo social aplicado: a) el de un *investigador aplicado* cuya fuente de inspiración la cifra en asuntos de gran relevancia social (prejuicio, influencia de los medios de comunicación de masas, satisfacción residencial, conflictos sociales, etc.); b) *consultor de investigación* o experto en el diseño, análisis y ejecución de la investigación que llevan a cabo otras instancias; c) *evaluador de programas*; d) *consultor* para el desarrollo de programas normalmente centrados en esos temas de preocupación y relevancia social; e) *consultor organizacional*.

Leonard Bickman (1981) en el segundo de los volúmenes de la serie *Applied Social Psychology Annual* ha dejado establecidas claras distinciones entre la Psicología social *básica* y la Psicología social *aplicada*. A ésta le interesa sobremanera el estudio de variables de las que se esperan resultados socialmente relevantes y, más que la rigurosidad y la finura metodológica, le preocupa la predicción de posibles efectos aunque para ello tenga que echar mano de métodos diversos sin descartar incluso los cualitativos. Todo ello se acostumbra a llevar a cabo en un contexto real y suele estar sometido a las presiones del mercado (urgencia de resultados, sensibilidad hacia los costes reales de la investigación, responsabilidades frente al cliente, etc.); en ese contexto el estatus del psicólogo

social es más el de un técnico que orienta, planifica, gestiona y dirige recursos que el de un huraño y prestigioso sabio recluido en su laboratorio que hace investigación de alta calidad para un reducido círculo de colegas.

El modelo de Mayo y La France (1980) permite integrar las perspectivas más radicales y las más conciliadoras a que antes hemos hecho referencia.

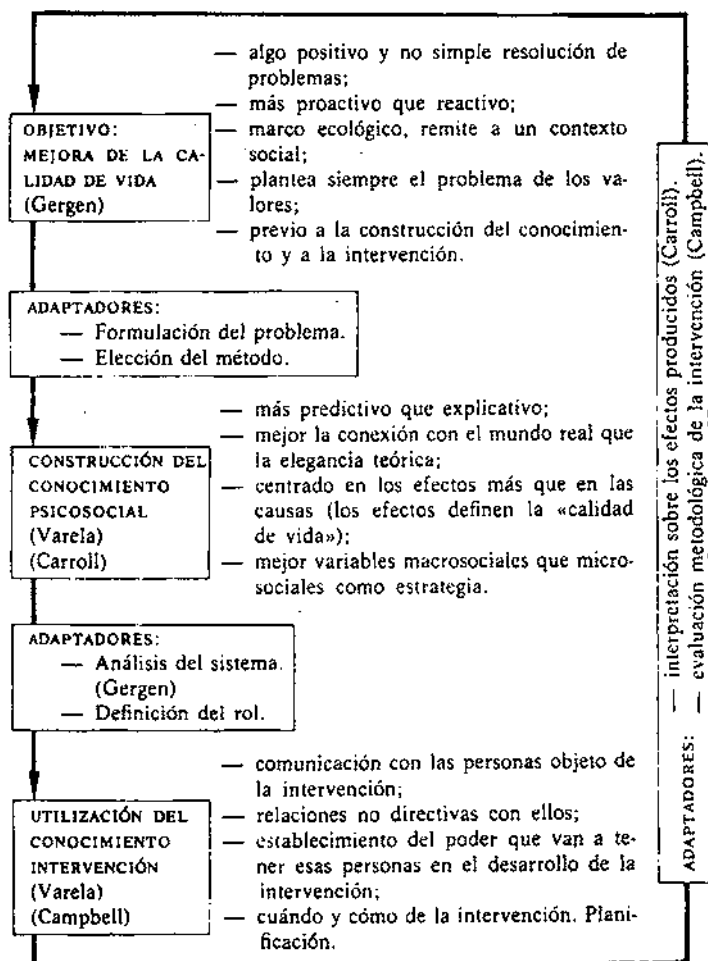


FIGURA 2. MODELO INTEGRADO DE MAYO Y LA FRANCE (1980)

Pero todo esto se debe hacer con una filosofía de fondo perfectamente acorde con la que hemos considerado esencia de la perspectiva psicosocial de acuerdo con la cual el perfil profesional del psicólogo social podría responder a los siguientes rasgos:



1. Por ser un profesional de lo social, resulta más que presumible que el cliente de una actuación psicosocial no deba centrarse en el individuo aislado y desasido de sus inevitables ligazones interpersonales y sociales. Al psicólogo que instale su quehacer profesional en la perspectiva psicosocial le va a interesar de manera preferente el individuo en cuanto miembro de una comunidad, de un grupo, en cuanto participe de una estructura social determinada dentro de la cual ocupa ciertos lugares y ejerce algunas funciones; más aún, la inmensa mayoría de las veces el objetivo profesional del psicólogo social se centrará precisamente en la comunidad o en el grupo como tal. Dicho de otra manera, resulta falaz encubrir de social o comunitario actuaciones de muy diversa índole y procedencia que son, por la filosofía que las sustenta, puramente individuales tal y como tendremos oportunidad de ver en alguno de los próximos apartados.

2. Ello conlleva una segunda característica o, si se prefiere, un segundo requisito en la actuación profesional de corte psicosocial: la convicción de que la intervención sobre el nivel individual se subsume las más de las veces en una actuación a nivel grupal, colectivo, estructural lo que acostumbra a tener como consecuencia una actuación supra-individual con fines exclusivamente personales (actuar sobre la estructura del grupo, por ejemplo, a fin de modificar ciertos comportamientos individuales). Y ello no implica la improcedencia ni la deslegitimación de otras vías de actuación individuales; simplemente se dice que éstas, aun pudiendo ser imprescindibles, no son psicosociales. Tras ello se encuentra asimismo la convicción de que en el origen de las manifestaciones comportamentales es posible percibir con mucha frecuencia ingredientes socio-ambientales de gran alcance e influencia.

3. Si lo social es algo más que mera yuxtaposición o coincidencia temporal de varios individuos no toda acción masiva, colectiva o grupal puede ser considerada una acción psicosocial (recuerde el lector la noción de acción social de Max Weber, por ejemplo). No podemos tildar de comunitario un trabajo por el simple hecho de haber pasado una o varias pruebas a un grupo de escolares, como algunos conversos de la clínica nos quieren hacer creer; ni tampoco es social o comunitario todo aquel hecho en el que coincidan más de dos sujetos. Lo social, grupal y comunitario lleva implícito relación, interdependencia, influencia, reciprocidad, estructura, etc. y éste y no otro es el marco de referencia teórico para una actuación psicosocial.

4. Finalmente la actividad profesional de corte psicosocial, lo mismo que cualquier otra, no se encuentra libre de valores, sépalo o no el psicólogo en cuestión, quéralo o no. De lo que llevamos dicho hasta ahora se desprende fácilmente que a la actuación psicosocial subyace una ética de la responsabilidad social en la que predomina el todo sobre las partes. El bienestar, la salud, la calidad de vida, la autorrealización y sus antónimos es algo en lo que tanto o más que el individuo adquieren responsabilidades directas instancias sociales, políticas, contextuales, ambientales que, en último término, acaban por convertirse en los clientes por excelencia del psicólogo social.

Estas consideraciones nos abren el camino para introducir en nuestra reflexión un punto de tanta actualidad como de tan antigua controversia, el de los requisitos de formación de quienes hayan de ejercer en este campo profesional.

No ha sido mucho el interés que históricamente se ha tomado la profesión para dilucidar un asunto tan central como este o, si se prefiere, no siempre se ha hecho un esfuerzo carente de intereses ajenos a la propia formación e incluso a la propia relevancia profesional. No estamos descubriendo nada nuevo: los planes de formación de nuestros profesionales se han fraguado entre las grandezas y miserias del mundo académico, y han tenido que soportar la inveterada insensibilidad de los académicos respecto a las necesidades sociales y, todavía más, sus luchas por el poder, sus tensiones personales, sus manías científicas. Y esto es algo, quizá para nuestro consuelo, de lo que no se han librado ni siquiera los norteamericanos; de hecho una ojeada por el *American Psychologist* (Bevan, 1970; McLeod, 1971; Lipsey, 1974; Daniel, 1984) resulta muy aleccionadora al respecto. Pero con una diferencia, desde 1949 en que tuvo lugar la primera de ellas en Boulder, los de allende el Atlántico han celebrado seis grandes Conferencias sobre formación en Psicología (la de Stanford en 1955, la de Miami Beach en 1958, la de Chicago en 1965, la de Vail en 1973 y la última celebrada en Utah en junio de 1987), de las que han dado fiel y muy provechosa cuenta en su órgano de expresión, el *American Psychologist*.

Algunas de las resoluciones adoptadas en la última de las reuniones nos parecen de extraordinaria pertinencia como introducción al siempre arriesgado intento de delimitar los requisitos de formación del profesional de la Psicología social. Los contenidos de la formación de los profesionales de la Psicología deberían intentar obedecer a cuatro principios básicos:

1. La conducta es, en alguna medida, regular y predecible.
2. Los determinantes de la conducta pueden ser, al menos en algún grado, identificables.
3. La conducta, incluyendo la de los propios psicólogos, se encuentra transida de determinantes socioculturales y lingüísticos.
4. La conducta está profundamente influida por los sustratos biológicos y fisiológicos del organismo (*American Psychological Association*, 1987, p. 1071)

Pero además de estos principios generales, la Conferencia de Utah dedicó algunos esfuerzos a dar respuesta a cuestiones tales como si la preparación para la práctica profesional requiere un modelo de educación doctoral diferente al que se utiliza para la carrera científico-académica, o en qué medida las presiones externas deben o no guiar la estructura formativa de los graduados en Psicología. En líneas generales la APA se pronuncia por el fácil aunque irrenunciable recurso de la integración entre los científicos y profesionales de la práctica, por la sinergia entre lo que Gregory Kimble (1984) denominó las dos *culturas* dentro de la Psicología (una apuesta, por cierto, que siempre contará con inconvenientes infranqueables a juicio de Sigmund Koch), por la reducción de impedimentos y barreras comunicativas entre ambos y, de paso, por una formación doctoral básica. La integración de ciencia y práctica, se escribe textualmente en este documento, es la meta para los profesionales y los científicos que trabajan en áreas aplicadas.

No es ciertamente mucho lo que encierran estas recomendaciones, pero no se le ocultará al lector que entrañan una toma de postura con la que resulta fácil identificarse: la formación de los profesionales de la Psicología, al menos en su

fase inicial, debe ser una con independencia de cuáles sean las profundas y siempre legítimas razones vocacionales ya que los requisitos de una prestigiosa formación profesional en cualquiera de las áreas de la Psicología sólo será decentemente posible sobre la base de una sólida formación teórica. Hay que asegurar que el psicólogo sepa Psicología como requisito indispensable para poder oficiar profesionalmente dentro de ella; no son pocos los sitios donde, tras una experiencia de varios años en la estructura de especialidades dentro del ciclo de Licenciatura, se ha vuelto al antiguo y denostado esquema de curriculum único dejando para una segunda fase (maestrías, escuelas profesionales de Psicología, cursos de post-grado, incluso programas de doctorado) la formación en campos profesionales concretos.

Esto nos da pie, sin necesidad de extrapolar experiencias muy sólidas (véase, por ejemplo, Fisher 1981) difícilmente aplicables a nuestros momentos y peculiaridades, para concretar algunos criterios de formación para quienes hayan de aventurarse en el ejercicio profesional de la Psicología social u organizacional. El primero, el más importante y el más irrenunciable no puede ser otro, si somos coherentes con lo antedicho, que requerir una honda formación teórica psicosocial acorde, si se quiere, con los más tradicionales programas de este área que van desde el estudio de la interacción hasta los efectos de la comunicación de masas, pasando por la teoría topológica, el intercambio social y el interaccionismo simbólico sin olvidar actitudes, atribuciones, aprendizaje social, etc., imprescindible, no nos importa repetirlo una vez más, para quienes pretendan sinceramente añadir a su quehacer profesional dentro de la Psicología el adjetivo *social*.

Este primer requisito formativo de orden general podríamos matizarlo y traducirlo en diversas fases de acuerdo asimismo con una concepción teórica según la cual la Psicología social se ocupa del comportamiento a no menos de tres grandes niveles: interpersonal, grupal y colectivo. Para dar cumplida cuenta formativa del primero de ellos resulta imprescindible acudir a dos grandes bloques temáticos, el que se ocupa de las bases sociales del comportamiento y la personalidad (socialización, aprendizaje, motivación social, ambiente) y aquel otro que se adentra en el estudio de sus decisivas manifestaciones a nivel interpersonal, bien desde el punto de vista cognitivo (formación de impresiones, percepción interpersonal, actitudes, atribución, etc.) como conativo (interacción, comunicación verbal y no verbal, etc.). Esta formación básica se vería muy pertinentemente completada con una incursión en la dinámica evolutiva que siguen estos componentes centrales del comportamiento social.

Pero lo social no se reduce a esta relación interpersonal; más aún, si tomamos como marco de referencia a autores de la talla de Mead, Lewin, Sherif, Asch o Tajfel, no dudaremos en afirmar que lo social se define las más de las veces por referencia a lo grupal, que el hecho incontestable de la naturaleza humana es su pertenencia a grupos de diverso orden; es allí donde las consideraciones filosóficas con las que hemos iniciado este trabajo encuentran su sentido más cuestionable. Por ello resulta imprescindible desde el punto de vista formativo un detallado estudio de los todavía muchos arcanos que encierra el comportamiento grupal y organizacional, desde la misma tendencia a la afiliación hasta

las razones del comportamiento obediente y conforme de los sujetos en situación grupal, sin olvidar asuntos de tanta enjundia y tanta proyección profesional como el liderazgo, la estructura de comunicación, la distribución de poder, etc.

Una idea reiteradamente manejada a lo largo de todas las Ciencias sociales y de alguna manera apuntada al comienzo de estas páginas, es la naturaleza emergente de la realidad social (lo social como algo creado intersubjetivamente frente a lo que nos es dado desde el exterior); una hipótesis que, en el seno de la Psicología social, encuentra en Mead uno de sus más significativos defensores. Pues bien, esa realidad social se nos hace presente muchas veces de una manera especialmente visible y hasta imperativa y entonces aparece con toda su fuerza eso que llamamos sociedad. Y de ello debe dar cuenta cualquier programa de formación de Psicología social porque muchas de las cosas que hacemos llevan la inequívoca marca de la sociedad a la que pertenecemos y porque algunas de nuestras actividades profesionales desde la Psicología social nos van a plantear este tipo de consideraciones. Piense el lector, por ejemplo, que la labor del psicólogo comunitario (y por las razones que llevamos expuestas convendrá en que resulta harto difícil ser un profesional de la Psicología comunitaria fuera de la Psicología social) se ha definido con inusitada frecuencia como la de un agente de cambio social, la de un profesional cuyo cliente por excelencia, si se nos permite poder hablar en esos términos, es el sistema social, la de aquel psicólogo que estudia los factores psicosociales que pueden llegar a permitir un control de los individuos sobre su ambiente individual y social a fin de lograr cambios en esos ambientes e incluso en la propia estructura social. Y todo ello exigiría una cierta formación sociológica fundamentalmente en torno a temas relacionados con la estática y dinámica de la estructura social.

Todo lo que estamos apuntando como programa formativo requiere el inevitable complemento de la metodología si no quiere reducirse a una simple declaración de buenas intenciones, de las técnicas de investigación tradicionalmente utilizadas en nuestra disciplina, observación, encuesta, cuestionario, medición y cambio de actitudes, sociometría, análisis de contenido, diseño y evaluación de programas, etc., es decir, de técnicas que muestren un cierto respeto por el adjetivo social que acompaña a este quehacer profesional. A ellas, siguiendo una propuesta de Ronald Fisher (1982, p. 34) muy oportuna para los propósitos que vamos persiguiendo en este apartado, convendríamos en añadir algunas competencias de orden práctico.

FIGURA 3. COMPETENCIAS FUNDAMENTALES EN LA PSICOLOGÍA SOCIAL APLICADA

| Formación teórica            | Investigación             | Habilidades prácticas                       |
|------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------|
| Funcionamiento intrapersonal | Diseño                    | Autoconocimiento                            |
| Relaciones interpersonales   | Análisis estadístico      | Habilidades interpersonales                 |
| Dinámica de grupos           | Informática               | Habilidades para la conducción de grupos    |
| Diseño de programas          | Técnicas de investigación | Habilidades de comunicación escrita         |
| Relaciones intergrupo        | Métodos de campo          | Habilidades verbales                        |
| Teoría organizacional        | Evaluación programas      | Habilidades de consulta                     |
| Funcionamiento social        |                           | Habilidades para el desarrollo de programas |

## **Intervención en Psicología del Trabajo y de la Organización**

La Psicología del Trabajo y de la Organización como profesión es relativamente joven (no más de 75 años). En muchos países se ha desarrollado a partir de la segunda guerra mundial. En España surgió con fuerza notable en el primer cuarto de siglo (hasta 1936) para entrar en una etapa de dificultades con motivo de la guerra civil y el triunfo del franquismo y que se extenderá hasta finales de los años 50. La década de los 60, caracterizada por un fuerte desarrollismo industrial supuso un nuevo despegue que pronto se vería apagado por la crisis energética del 72 y que se prolongaría hasta comienzos de los años 80. Desde entonces y hasta la fecha surge un verdadero periodo de auge y esplendor que deseamos dure muchos años.

Hasta el presente se han realizado diversos estudios exploratorios de carácter específico unos (Ordóñez, 1981) y de carácter general otros (Hernández Gordillo, 1982a, b y 1984).

Los datos del estudio de Hernández Gordillo, publicado en 1982 y actualizados en 1984, se refieren a todo el colectivo de psicólogos españoles colegiados y son concluyentes: el 40% de los Licenciados en Psicología tiene menos de 25 años y el 70% menos de 30 (Hernández Gordillo, 1984). En el otro extremo tenemos que sólo el 3% tiene más de 45 años. No es exagerado, pues, decir que nos encontramos con uno de los grupos profesionales más jóvenes que existen en España con todas las connotaciones positivas y negativas que pueden derivarse: inexperiencia, paro y subempleo, pero también dinamismo, inconformismo, espíritu renovador y progresista (Hernández Gordillo, 1982a).

De modo similar, si tomamos en consideración la variable sexo nos encontramos con que el 63% son mujeres frente a un 37% de hombres. Estos datos demuestran una clara mayoría de mujeres, mayoría que se incrementaría, creemos, si la muestra estuviese referida no al número de colegiados sino al número total de titulados.

Si nos limitamos al número de profesionales de la Psicología del Trabajo y de la Organización, para la obtención de datos similares debemos echar mano del estudio de Ordóñez publicado en 1981 y basado en datos de 1979. A partir de un total de 150 cuestionarios debidamente cumplimentados se obtiene que el 60% son menores de 36 años y sólo un 12% mayores de 45 años. En cuanto al sexo simplemente señalar que de 141 respuestas emitidas, 125 pertenecían a varones y 16 a mujeres.

A todo esto hay que añadir que sólo un 10% de los titulados en Psicología se dedica a la Psicología del Trabajo, todo lo cual configura al grupo de los psicólogos del trabajo españoles como constituido mayoritariamente por varones (en una profesión mayoritariamente femenina), con un nivel de edad ligeramente superior al de los demás ámbitos (Clínica y Escolar) y claramente minoritario (sólo el 10%) en el conjunto de la profesión.

Es común encontrarse con un compañero de profesión —también psicólogo— que formula la siguiente pregunta como queriendo bien ratificar bien corregir esa especie de estereotipo que de los psicólogos del trabajo se han formado los colegas de otras áreas (psicólogo al servicio del empresario, explotador

de los trabajadores, etc.): *¿Qué es lo que hace un psicólogo en una empresa además de selección?*

Las respuestas podemos obtenerlas parcialmente a partir de los datos proporcionados por 2 estudios específicos llevados a cabo en 1979 a nivel nacional y en 1986 a nivel de la Comunidad Autónoma de Madrid.

A falta de mejores datos disponibles y que hayan sido recopilados sistemáticamente debemos acudir una vez más al estudio de Ordóñez (1981) en el que se pretendía hacer una aproximación «a la clarificación del contenido actual del trabajo del psicólogo en las empresas españolas y, además, conocer las perspectivas que estas áreas de actividad tienen en opinión de los propios psicólogos». Es preciso subrayar, no obstante, que los datos se basan en sólo 150 cuestionarios debidamente respondidos y correspondientes a 1979, limitaciones ambas que deben ser tomadas muy en consideración a la hora de interpretar los resultados de los cuadros siguientes.

CUADRO 1  
PAPELES DESEMPEÑADOS EN LAS DISTINTAS ÁREAS DE ACTIVIDAD  
(Ordóñez, 1981)

| Funciones o áreas de actividad                                                 | (N) | Papeles desempeñados (porcentajes) |    |    |    |    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----|------------------------------------|----|----|----|----|----|
|                                                                                |     | A                                  | B  | C  | D  | E  | F  |
| <b>1. Selección profesional de:</b>                                            |     |                                    |    |    |    |    |    |
| Obreros y administrativos                                                      | 148 | 7                                  | 21 | 8  | 18 | 28 | 18 |
| Personal comercial                                                             | 142 | 8                                  | 21 | 10 | 19 | 26 | 16 |
| Mandos intermedios                                                             | 144 | 8                                  | 22 | 10 | 19 | 26 | 15 |
| Titulados y mandos superiores                                                  | 150 | 8                                  | 23 | 10 | 24 | 25 | 10 |
| Personal de alta dirección                                                     | 139 | 20                                 | 36 | 5  | 25 | 12 | —  |
| <b>2. Formación y desarrollo (estudio de necesidades, programación, etc.):</b> |     |                                    |    |    |    |    |    |
| Aprendices                                                                     | 138 | 29                                 | 32 | 9  | 11 | 9  | 10 |
| Obreros y administrativos                                                      | 132 | 10                                 | 35 | 14 | 15 | 14 | 12 |
| Personal comercial                                                             | 138 | 20                                 | 35 | 11 | 12 | 12 | 10 |
| Mandos intermedios                                                             | 144 | 10                                 | 26 | 15 | 19 | 17 | 13 |
| Titulados y mandos superiores                                                  | 142 | 14                                 | 31 | 13 | 19 | 13 | 10 |
| Personal de alta dirección                                                     | 138 | 25                                 | 33 | 12 | 15 | 10 | 5  |
| <b>3. Instructor de formación de:</b>                                          |     |                                    |    |    |    |    |    |
| Aprendices                                                                     | 121 | 34                                 | 32 | 9  | 10 | 6  | 9  |
| Obreros y administrativos                                                      | 124 | 16                                 | 38 | 15 | 13 | 8  | 10 |
| Personal comercial                                                             | 128 | 21                                 | 34 | 12 | 12 | 10 | 11 |
| Mandos intermedios                                                             | 133 | 13                                 | 26 | 16 | 17 | 13 | 15 |
| Titulados y mandos superiores                                                  | 134 | 13                                 | 26 | 13 | 22 | 13 | 13 |
| Personal de alta dirección                                                     | 126 | 25                                 | 34 | 7  | 17 | 10 | 7  |
| <b>4. Realización estudios de motivación:</b>                                  |     |                                    |    |    |    |    |    |
| Empleados en general                                                           | 145 | 34                                 | 13 | 7  | 23 | 14 | 9  |
| Mandos intermedios                                                             | 145 | 32                                 | 12 | 7  | 25 | 14 | 10 |
| Titulados y mandos superiores                                                  | 141 | 35                                 | 12 | 8  | 22 | 13 | 10 |

| Funciones o áreas de actividad                       | (N) | Papeles desempeñados<br>(porcentajes) |    |    |    |    |    |
|------------------------------------------------------|-----|---------------------------------------|----|----|----|----|----|
|                                                      |     | A                                     | B  | C  | D  | E  | F  |
| <b>5. Valoración puestos de trabajo:</b>             |     |                                       |    |    |    |    |    |
| Obreros                                              | 137 | 29                                    | 34 | 6  | 13 | 7  | 11 |
| Administrativos                                      | 144 | 26                                    | 35 | 7  | 14 | 7  | 10 |
| Comerciales                                          | 141 | 32                                    | 35 | —  | 11 | 8  | 11 |
| Mandos intermedios                                   | 141 | 28                                    | 36 | 7  | 11 | 7  | 11 |
| Titulados y mandos superiores                        | 141 | 35                                    | 35 | 6  | 9  | 5  | 10 |
| <b>6. Elaboración políticas salariales:</b>          |     |                                       |    |    |    |    |    |
| Obreros y administrativos                            | 142 | 11                                    | 53 | 6  | 17 | 9  | —  |
| Personal comercial                                   | 142 | 13                                    | 51 | 6  | 18 | 9  | —  |
| Mandos intermedios                                   | 143 | 12                                    | 52 | 6  | 17 | 9  | —  |
| Titulados y mandos superiores                        | 144 | 13                                    | 52 | —  | 18 | 10 | —  |
| <b>7. Elaboración técnicas de promoción:</b>         |     |                                       |    |    |    |    |    |
| Obreros                                              | 140 | 21                                    | 24 | 15 | 21 | 13 | 6  |
| Administrativos                                      | 140 | 9                                     | 27 | 17 | 28 | 13 | 6  |
| Mandos intermedios                                   | 138 | 10                                    | 27 | 15 | 32 | 11 | 5  |
| Titulados y mandos superiores                        | 145 | 10                                    | 27 | 14 | 34 | 10 | 5  |
| <b>8. Valoración de méritos:</b>                     |     |                                       |    |    |    |    |    |
| Obreros                                              | 123 | 35                                    | 29 | —  | 20 | 10 | —  |
| Administrativos                                      | 127 | 24                                    | 32 | 6  | 23 | 13 | —  |
| Personal comercial                                   | 127 | 26                                    | 32 | 5  | 24 | 10 | —  |
| Mandos intermedios                                   | 130 | 24                                    | 28 | 5  | 28 | 12 | —  |
| Titulados y mandos superiores                        | 130 | 28                                    | 29 | 6  | 24 | 11 | —  |
| <b>9. Política comercial:</b>                        |     |                                       |    |    |    |    |    |
| Estudio de nuevos productos                          | 129 | 24                                    | 70 | —  | —  | —  | —  |
| Investigación de mercados                            | 130 | 19                                    | 71 | —  | —  | —  | —  |
| Publicidad                                           | 127 | 18                                    | 72 | —  | 5  | —  | —  |
| Relaciones Públicas                                  | 127 | 18                                    | 70 | —  | —  | —  | —  |
| Planificación comercial                              | 126 | 18                                    | 76 | —  | —  | —  | —  |
| <b>10. Enriquecimiento de puestos:</b>               |     |                                       |    |    |    |    |    |
| Obreros                                              | 129 | 47                                    | 22 | 10 | 16 | —  | —  |
| Administrativos                                      | 130 | 48                                    | 19 | 10 | 17 | —  | —  |
| Comerciales                                          | 135 | 49                                    | 19 | 10 | 16 | —  | —  |
| Mandos intermedios                                   | 128 | 48                                    | 20 | 10 | 17 | —  | —  |
| <b>11. Planificación de necesidades de personal:</b> |     |                                       |    |    |    |    |    |
| Empleados en general                                 | 135 | 21                                    | 34 | 16 | 19 | —  | 5  |
| Mandos intermedios                                   | 135 | 22                                    | 34 | 17 | 18 | —  | 5  |
| Titulados y mandos superiores                        | 134 | 22                                    | 34 | 16 | 19 | —  | 5  |
| <b>12. Readaptación de:</b>                          |     |                                       |    |    |    |    |    |
| Disminuidos físicos                                  | 131 | 56                                    | 18 | 5  | 11 | 5  | 5  |
| Disminuidos psíquicos                                | 128 | 60                                    | 16 | —  | 9  | 5  | 5  |
| «Tercera edad laboral»                               | 132 | 62                                    | 15 | 5  | 10 | —  | 5  |
| <b>13. Seguridad e higiene:</b>                      |     |                                       |    |    |    |    |    |
| Estudio de dispositivos de seguridad                 | 128 | 16                                    | 62 | 9  | 11 | —  | —  |
| Acciones informativas                                | 132 | 15                                    | 55 | 8  | 16 | —  | —  |
| Acciones formativas                                  | 134 | 16                                    | 52 | 8  | 18 | —  | —  |

| Funciones o áreas de actividad                                                       | (N) | Papeles desempeñados<br>(porcentajes) |    |    |    |    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----|---------------------------------------|----|----|----|----|----|
|                                                                                      |     | A                                     | B  | C  | D  | E  | F  |
| <b>14. Otras intervenciones en la gestión de personal:</b>                           |     |                                       |    |    |    |    |    |
| En situaciones o problemas de conflictividad laboral individual o de pequeños grupos | 140 | 8                                     | 29 | 14 | 32 | 9  | 8  |
| En situaciones o problemas de conflictividad laboral colectiva                       | 135 | 9                                     | 43 | 10 | 24 | 6  | 8  |
| En negociación colectiva                                                             | 132 | 11                                    | 53 | 9  | 14 | 5  | 8  |
| En relaciones laborales (sindicales)                                                 | 131 | 8                                     | 46 | 11 | 18 | 6  | 10 |
| Estudios de nuevas estructuras organizativas                                         | 140 | 9                                     | 46 | 14 | 25 | —  | —  |
| Acciones de política social                                                          | 135 | 9                                     | 39 | 11 | 25 | 10 | 6  |
| Rotación interna (en la propia empresa)                                              | 127 | 9                                     | 33 | 18 | 25 | 6  | 9  |
| Implantación de sistemas y acciones disciplinarias                                   | 125 | 10                                    | 58 | 8  | 14 | 5  | 5  |
| Estudios de sistemas de información y comunicación                                   | 131 | 14                                    | 31 | 14 | 26 | 8  | 7  |
| Asistencia y consejo individual                                                      | 131 | 18                                    | 17 | 10 | 28 | 12 | 15 |
| Estudios sobre satisfacción del hombre en el puesto de trabajo                       | 133 | 29                                    | 16 | 13 | 22 | 11 | 9  |

(A) — No se realiza esta función en la Empresa.

(B) — Se realiza, pero ni depende ni está relacionada con tu puesto de trabajo. No se cuenta, por tanto, con tu opinión.

(C) — Decides sobre tareas concretas que, en última instancia, son normalmente supervisadas por otra persona. Intervienes en fases del proceso, pero el proceso completo o la decisión final depende de otras personas.

(D) — Se consulta tu opinión como profesional y experto (papel de asesor). Simultáneamente, también se consulta la opinión de otros profesionales.

(E) — Aun cuando se consulten también otras opiniones, prácticamente decides tu como profesional más competente en esta materia.

(F) — Independiente de que se consulte o no a otros interesados, decides tu porque, además de profesional, la facultad de decisión te está reconocida en el organigrama de la empresa.

(La columna N hace referencia al número total de respuestas emitidas y las letras A, B, C, D, E y F indican las categorías que se han utilizado para cerrar las preguntas).

Este cuadro de datos, aunque un poco complicado para su lectura, resulta sumamente ilustrativo y apenas si es necesario comentario alguno. Es fácil observar que se ajusta a un perfil de psicólogo del trabajo tradicional, si bien es justificable que así fuera ya que viene a significar los campos de actividad más generalizados.

Las funciones o áreas de actividad que tenían en 1979 una implantación que superaba al 90% de las empresas, independientemente de que el psicólogo interviniese o no en su ejecución, eran, de acuerdo con el estudio, las siguientes:

— Selección científica de personal a todos los niveles, excepto de alta dirección.

— Estudio de necesidades de formación de obreros, administrativos y mandos intermedios.



- Elaboración de técnicas y sistemas de promoción a todos los niveles menos al de los obreros.
- Estudios y solución de los problemas de conflictividad laboral tanto individual como colectiva.
- Relaciones laborales.
- Estudio de nuevas estructuras organizativas.
- Acciones de política social.
- Estudios sobre rotación interna.
- Implantación de sistemas y acciones disciplinarias.

Tan o más importante que el cuadro anterior es el cuadro nº 2 en el que se sintetizan las respuestas obtenidas a preguntas sobre las perspectivas de futuro de cada área considerada.

CUADRO 2  
PERSPECTIVAS SOBRE LAS ÁREAS DE ACTIVIDAD  
(Ordóñez, 1981)

| Funciones o áreas de actividad                                                   | (N) | Opciones (porcentajes) |    |    |    |    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----|------------------------|----|----|----|----|----|
|                                                                                  |     | A                      | B  | C  | D  | E  | F  |
| <b>1. Selección de:</b>                                                          |     |                        |    |    |    |    |    |
| Obreros y administrativos                                                        | 148 |                        | 58 | 11 | 28 | —  | —  |
| Personal comercial                                                               | 145 | —                      | 48 | 10 | 30 | 7  | —  |
| Mandos intermedios                                                               | 152 | 5                      | 49 | 8  | 27 | 9  | —  |
| Titulados y mandos superiores                                                    | 155 | —                      | 45 | 7  | 39 | 10 | —  |
| Personal de alta dirección                                                       | 135 | —                      | 39 | —  | 35 | 8  | 9  |
| <b>2. Formación y desarrollo</b><br>(Estudio necesidades,<br>programación, etc.) |     |                        |    |    |    |    |    |
| Aprendices                                                                       | 127 | 21                     | 35 | 6  | 18 | 17 | —  |
| Obreros y administrativos                                                        | 137 | 22                     | 40 | —  | 17 | 17 | —  |
| Personal comercial                                                               | 135 | 19                     | 35 | —  | 21 | 19 | —  |
| Mandos intermedios                                                               | 145 | 20                     | 32 | —  | 19 | 23 | 6  |
| Titulados y mandos superiores                                                    | 144 | 23                     | 21 | —  | 20 | 26 | 8  |
| Personal de alta dirección                                                       | 143 | 22                     | 16 | —  | 24 | 24 | 11 |
| <b>3. Instructor de formación de:</b>                                            |     |                        |    |    |    |    |    |
| Aprendices                                                                       | 114 | 18                     | 42 | 6  | 13 | 18 | —  |
| Obreros y administrativos                                                        | 121 | 18                     | —  | —  | 15 | 17 | —  |
| Personal comercial                                                               | 120 | 14                     | 41 | —  | 16 | 22 | —  |
| Mandos intermedios                                                               | 127 | 14                     | 40 | —  | 16 | 23 | 6  |
| Titulados y mandos superiores                                                    | 129 | 18                     | 28 | —  | 15 | 28 | 10 |
| Personal alta dirección                                                          | 122 | 17                     | 23 | —  | 16 | 25 | 16 |
| <b>4. Realización estudios de motivación:</b>                                    |     |                        |    |    |    |    |    |
| Empleados en general                                                             | 139 | 18                     | —  | —  | 36 | 29 | 12 |
| Mandos intermedios                                                               | 141 | 16                     | —  | —  | 37 | 28 | 13 |
| Titulados y mandos superiores                                                    | 138 | 14                     | —  | —  | 37 | 30 | 14 |
| <b>5. Valoración puestos de trabajo:</b>                                         |     |                        |    |    |    |    |    |
| Obreros                                                                          | 124 | 8                      | 43 | 21 | 19 | 7  | —  |
| Administrativos                                                                  | 132 | 9                      | 40 | 18 | 21 | 10 | —  |

| Funciones o áreas de actividad                       | (N) | Opciones (porcentajes) |    |    |    |    |    |
|------------------------------------------------------|-----|------------------------|----|----|----|----|----|
|                                                      |     | A                      | B  | C  | D  | E  | F  |
| Comerciales                                          | 127 | 10                     | 35 | 16 | 26 | 10 | —  |
| Mandos intermedios                                   | 134 | 9                      | 31 | 15 | 30 | 12 | —  |
| Titulados y mandos superiores                        | 133 | 10                     | 25 | 14 | 35 | 12 | —  |
| <b>6. Elaboración políticas salariales:</b>          |     |                        |    |    |    |    |    |
| Obreros y administrativos                            | 117 | 10                     | 38 | 5  | 32 | 11 | —  |
| Personal comercial                                   | 113 | 11                     | 33 | —  | 35 | 11 | —  |
| Mandos intermedios                                   | 118 | 10                     | 30 | 6  | 35 | 14 | —  |
| Titulados y mandos superiores                        | 119 | 12                     | 27 | —  | 39 | 12 | 5  |
| <b>7. Elaboración técnicas de promoción:</b>         |     |                        |    |    |    |    |    |
| Obreros                                              | 132 | 9                      | 39 | —  | 30 | 15 | —  |
| Administrativos                                      | 138 | 11                     | 37 | 6  | 30 | 14 | —  |
| Mandos intermedios                                   | 140 | 11                     | 31 | —  | 35 | 19 | —  |
| Titulados y mandos superiores                        | 138 | 10                     | 28 | —  | 36 | 17 | 7  |
| <b>8. Valoración de méritos:</b>                     |     |                        |    |    |    |    |    |
| Obreros                                              | 120 | 17                     | 21 | 12 | 33 | 16 | —  |
| Administrativos                                      | 121 | 15                     | 21 | 12 | 34 | 16 | —  |
| Personal comercial                                   | 121 | 12                     | 20 | 11 | 38 | 16 | —  |
| Mandos intermedios                                   | 122 | 15                     | 16 | 9  | 40 | 17 | —  |
| Titulados y mandos superiores                        | 122 | 15                     | 15 | 6  | 41 | 18 | 5  |
| <b>9. Política comercial:</b>                        |     |                        |    |    |    |    |    |
| Estudio de nuevos productos                          | 110 | 12                     | 29 | —  | 30 | 23 | 5  |
| Investigación de mercados                            | 108 | 8                      | 30 | —  | 33 | 23 | 5  |
| Publicidad                                           | 113 | 7                      | 31 | —  | 29 | 27 | 5  |
| Relaciones públicas                                  | 107 | 15                     | 27 | —  | 27 | 23 | 6  |
| Planificación comercial                              | 107 | 12                     | 27 | —  | 30 | 23 | 7  |
| <b>10. Enriquecimiento de puestos:</b>               |     |                        |    |    |    |    |    |
| Obreros                                              | 126 | 37                     | 6  | —  | 28 | 20 | 14 |
| Administrativos                                      | 122 | 30                     | 6  | —  | 29 | 21 | 13 |
| Comerciales                                          | 121 | 28                     | 6  | —  | 30 | 22 | 13 |
| Mandos intermedios                                   | 123 | 30                     | 5  | —  | 29 | 20 | 15 |
| <b>11. Planificación de necesidades de personal:</b> |     |                        |    |    |    |    |    |
| Empleado en general                                  | 128 | 20                     | 28 | —  | 25 | 20 | —  |
| Mandos intermedios                                   | 126 | 21                     | 27 | —  | 24 | 22 | —  |
| Titulados y mandos superiores                        | 127 | 20                     | 22 | —  | 28 | 23 | —  |
| <b>12. Readaptación de:</b>                          |     |                        |    |    |    |    |    |
| Disminuidos físicos                                  | 114 | 39                     | —  | —  | 33 | 11 | 10 |
| Disminuidos psíquicos                                | 116 | 38                     | —  | —  | 33 | 14 | 11 |
| «Tercera edad laboral»                               | 115 | 40                     | —  | —  | 31 | 14 | 10 |
| <b>13. Seguridad e higiene:</b>                      |     |                        |    |    |    |    |    |
| Estudio de dispositivos de seguridad                 | 115 | 18                     | 35 | —  | 27 | 12 | 5  |
| Acciones informativas                                | 119 | 20                     | 33 | —  | 24 | 13 | 6  |
| Acciones formativas                                  | 124 | 20                     | 31 | —  | 25 | 15 | 7  |

| Funciones o áreas de actividad                                                       | (N) | Opciones (porcentajes) |    |    |    |    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----|------------------------|----|----|----|----|----|
|                                                                                      |     | A                      | B  | C  | D  | E  | F  |
| <b>14. Otras intervenciones en las gestiones de personal:</b>                        |     |                        |    |    |    |    |    |
| En situaciones o problemas de conflictividad laboral individual o de pequeños grupos | 127 | 19                     | 11 | —  | 26 | 35 | 8  |
| En situaciones o problemas de conflictividad laboral colectiva                       | 126 | 17                     | 13 | —  | 27 | 36 | 7  |
| En negociación colectiva                                                             | 122 | 19                     | 16 | —  | 24 | 29 | 10 |
| En relaciones laborales (sindicatos)                                                 | 126 | 25                     | 12 | —  | 23 | 32 | 8  |
| Estudios de nuevas estructuras organizativas                                         | 132 | 24                     | 8  | —  | 23 | 29 | 15 |
| Acciones de política social                                                          | 115 | 23                     | 5  | —  | 30 | 28 | 10 |
| Rotación interna dentro de la empresa                                                | 115 | 21                     | 24 | —  | 28 | 20 | —  |
| Implantación de sistemas y acciones disciplinarias                                   | 109 | 14                     | 29 | 16 | 33 | 7  | —  |
| Estudios de sistemas de información y comunicación                                   | 134 | 19                     | 5  | —  | 36 | 29 | 10 |
| Asistencia y consejo individual                                                      | 134 | 20                     | 13 | —  | 25 | 28 | 12 |
| Estudios sobre satisfacción del hombre en el puesto de trabajo                       | 137 | 18                     | —  | —  | 26 | 28 | 23 |

(N) — Número de respuestas obtenidas.

(A) — En fase aún de iniciación. Poco consolidado.

(B) — Área perfectamente consolidada en sus procedimientos y técnicas.

(C) — Área agotada y prácticamente «gastada».

(D) — Necesita una mayor investigación.

(D) — De gran porvenir a corto-medio plazo.

(D) — De gran porvenir a largo plazo.

Este cuadro tampoco necesita ningún comentario adicional simplemente señalar que de un ligero análisis de los datos es fácil deducir que las áreas que se consideraron con mayor aplicabilidad futura fueron las siguientes:

- La formación de mandos superiores (25%).
- La actuación como instructor de formación en titulados y mandos superiores (28%).
- La realización de estudios motivacionales a todos los niveles (28-30%).
- Las técnicas de publicidad (27%).
- La actuación en situaciones o problemas de conflictividad laboral, tanto a nivel individual o grupal (35%) como a nivel colectivo (36%).
- La intervención en la negociación colectiva (29%).
- Las relaciones laborales (32%).
- Los estudios de nuevas estructuras organizativas (29%).
- Las acciones de política social (28%).
- Los estudios de sistemas de información y comunicación (29%).
- La asistencia y consejo individual (28%).
- Los estudios sobre satisfacción del hombre en el puesto de trabajo.
- La actuación como instructor de formación con la alta dirección empresarial (16%).
- El enriquecimiento de puestos de trabajo (15%).

De todo este abanico de áreas con futuro unas pocas destacan sobre las demás. En la propia investigación se preguntaba a todos los encuestados: «Como síntesis de tus respuestas a la pregunta precedente, enumera las tres actividades de más porvenir para la psicología del trabajo en el mundo empresarial». Las respuestas las sintetiza Ordóñez (1981) del siguiente modo:

— La formación y el desarrollo humano fue citado por el 45% de los encuestados.

— Casi el mismo porcentaje (43%) se refiere a los estudios de motivación, bien a través del desarrollo de los modelos básicos o bien por medio del descubrimiento de nuevas técnicas o variables motivadoras.

— El 28% estima que un futuro papel del Psicólogo será su presencia en la negociación y tratamiento de la conflictividad laboral.

— La selección de personal continuará siendo una función importante para un 27% de los encuestados, especialmente si se es capaz de encontrar nuevos métodos y técnicas selectivas.

— Finalmente, el mismo porcentaje obtiene el enriquecimiento de puestos de trabajo como tarea futura del Psicólogo.

Los datos anteriores estaban referidos al año 1979 por lo que cabe esperar que estén desfasados en una medida nada despreciable sobre todo teniendo en cuenta la fuerte reconversión industrial que ha vivido España en los últimos años y la conocida incidencia negativa de la crisis económica. Por esta razón la Delegación de Madrid del Colegio Oficial de Psicólogos de España patrocinó un estudio realizado en 1986 (Pérez Velasco y cols., 1987) cuyos resultados de carácter más general presentamos a continuación.

Los principales objetivos a conseguir con este estudio eran, entre otros, conocer qué tipo de demandas tienen las empresas españolas en relación con los servicios que puedan ofrecer los psicólogos y dar a conocer a las mismas empresas el amplio abanico de competencias específicas que se pueden esperar de estos profesionales.

El método utilizado para la recogida de la información fue el de la entrevista estructurada previamente concertada. En total se realizaron 106 entrevistas (98 válidas) con directivos de otras tantas organizaciones.

Las principales áreas de actividad sobre las que se llevó a cabo la recogida de información fueron las cuatro siguientes:

- 1.— La Organización.
- 2.— Los Sistemas de Organización del Trabajo.
- 3.— Las Técnicas y Políticas de Personal.
- 4.— La Seguridad e Higiene en el Trabajo.

A su vez cada una de estas Áreas se subdividió en un número variable de temas o ítems en cada uno de los cuales se presentaban cuatro opciones de respuesta:

S: Esta función se realiza constantemente.

O: Esta función se lleva a cabo de un modo intermitente o puntual.

N: Esta función no se desarrolla en la organización.

?: NO SABE, NO CONTESTA.

No se incluyen los datos relativos al Sector de la Construcción por el escaso número de empresas participantes (sólo 6).

CUADRO 3

DEMANDAS EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

| Áreas generales<br>y específicas de actividad                                 | Sectores   |     |     |    |           |     |     |      | Total |     |     |      |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------|-----|-----|----|-----------|-----|-----|------|-------|-----|-----|------|
|                                                                               | Industrial |     |     |    | Servicios |     |     |      |       |     |     |      |
|                                                                               | S          | O   | N   | ?  | S         | O   | N   | ?    | S     | O   | N   | ?    |
| <b>1/ Funciones en relación con la organización:</b>                          |            |     |     |    |           |     |     |      |       |     |     |      |
| 1.1 Estudios de clima social                                                  | 27%        | 58% | 15% | 0% | 9%        | 72% | 19% | 0%   | 19%   | 63% | 18% | 0%   |
| 1.2 Grupos: Interacción, conflictos, liderazgo                                | 23%        | 43% | 32% | 2% | 9%        | 59% | 32% | 0%   | 19%   | 46% | 33% | 2%   |
| 1.3 Tratamiento de tensiones y negociación                                    | 34%        | 32% | 32% | 2% | 34%       | 41% | 25% | 0%   | 36%   | 33% | 29% | 2%   |
| 1.4 Comunicación organizacional                                               | 52%        | 33% | 15% | 0% | 28%       | 56% | 16% | 0%   | 44%   | 40% | 15% | 1%   |
| 1.5 Cambio: innovaciones y reestructuraciones                                 | 52%        | 40% | 6%  | 2% | 50%       | 38% | 12% | 0%   | 53%   | 37% | 9%  | 0%   |
| 1.6 Mando: Estilos y problemas                                                | 40%        | 54% | 15% | 0% | 34%       | 38% | 25% | 3%   | 40%   | 41% | 18% | 1%   |
| <b>2/ Funciones en relación con los sistemas de organización del trabajo:</b> |            |     |     |    |           |     |     |      |       |     |     |      |
| 2.1 Tareas: Estudio, diseño, valoración, clasificación                        | 64%        | 28% | 8%  | 0% | 40%       | 47% | 13% | 0%   | 55%   | 35% | 10% | 0%   |
| 2.2 Estudio y desarrollo de nuevos sistemas de organización del trabajo       | 40%        | 38% | 22% | 0% | 22%       | 40% | 38% | 0%   | 34%   | 39% | 27% | 0%   |
| 2.3 Problemas de rendimiento y productividad                                  | 43%        | 43% | 14% | 0% | 31%       | 41% | 22% | 3,2% | 39%   | 42% | 16% | 3,2% |
| <b>3/ Funciones en relación con las técnicas y políticas del personal:</b>    |            |     |     |    |           |     |     |      |       |     |     |      |
| 3.1 Sistemas de Valoración del personal                                       | 54%        | 30% | 16% | 0% | 41%       | 44% | 16% | 0%   | 50%   | 35% | 16% | 0%   |
| 3.2 Técnicas y sistemas de promoción                                          | 60%        | 28% | 10% | 2% | 59%       | 34% | 6%  | 0%   | 60%   | 30% | 9%  | 1%   |
| 3.3 Selección de personal                                                     | 71%        | 22% | 7%  | 0% | 72%       | 19% | 10% | 0%   | 72%   | 21% | 8%  | 0%   |
| 3.4 Planificación y Diseño de carreras                                        | 61%        | 30% | 7%  | 2% | 53%       | 37% | 9%  | 0%   | 59%   | 33% | 8%  | 1%   |
| 3.5 Formación                                                                 | 78%        | 11% | 7%  | 3% | 78%       | 19% | 0%  | 3%   | 78%   | 14% | 4%  | 3%   |
| 3.6 Planes de Renovación                                                      | 48%        | 35% | 13% | 3% | 31%       | 37% | 25% | 6%   | 42%   | 36% | 17% | 4%   |
| <b>4/ Funciones en relación con la seguridad e higiene en el trabajo:</b>     |            |     |     |    |           |     |     |      |       |     |     |      |
| 4.1 Prevención de accidentes                                                  | 75%        | 15% | 8%  | 2% | 31%       | 34% | 35% | 0%   | 60%   | 22% | 17% | 1%   |
| 4.2 Reconocimientos psicológicos para puestos especiales                      | 25%        | 27% | 45% | 3% | 12%       | 41% | 7%  | 0%   | 21%   | 31% | 46% | 2%   |
| 4.3 Tratamiento de psicopatologías                                            | 12%        | 42% | 46% | 0% | 6%        | 28% | 60% | 6%   | 10%   | 37% | 51% | 2%   |
| 4.4 Economía: condiciones psicológicas de los puestos de trabajo              | 33%        | 37% | 30% | 0% | 31%       | 28% | 40% | 0%   | 32%   | 34% | 34% | 0%   |

A partir de los datos del cuadro nº 3 podríamos elaborar unas primeras conclusiones:

1. Las actividades del psicólogo en las organizaciones se centran fundamentalmente en el área general de *técnicas y políticas de personal* con porcentajes que oscilan entre el 42% (Planes de Reconversión) y el 78% (Formación); otras áreas específicas de actividad que conciernen al psicólogo en más del 50% de las empresas consultadas son: La prevención de accidentes, el estudio, diseño y valoración de tareas y el cambio (innovación y reestructuración).

2. El papel del psicólogo en *Técnicas y Políticas de personal* puede ser igualmente importante en el sector industrial y en el de servicios.

3. Las áreas menos atendidas por nuestros profesionales son las siguientes: Tratamiento de psicopatologías (10%), estudios de grupos (interacción, conflictos y liderazgos) (19%) y reconocimientos psicológicos para puestos especiales (21%).

4. Las áreas en que aparece una mayor diferenciación intersectorial son: prevención de accidentes, reconocimiento psicológico para puestos especiales, estudios de clima social, estudios de grupo, comunicación organizacional, estudios de tareas, desarrollo de nuevos sistemas de organización del trabajo y psicopatologías. En todos los casos las diferencias son en favor del sector industrial llegando en ocasiones a duplicar los valores correspondientes al sector de servicios (acudir de nuevo al cuadro 5).

5. Las diferencias señaladas en el punto anterior se reducen si se consideran conjuntamente las respuestas de «Siempre» y «Ocasionalmente». Esto podría indicar que el rol del psicólogo en las empresas del sector industrial se encuentra más definido que en el de los servicios. Asimismo, si comparamos los datos de las columnas de «Nunca», se observa que en Industrial el psicólogo puede realizar más actividades que en Servicios.

Si queremos comparar globalmente por áreas generales los datos de 1979 con los de 1986, teniendo en cuenta las limitaciones derivadas de las diferencias de preguntas y categorías de respuestas así como de las mismas muestras, hemos de ser extremadamente prudentes. Una atenta observación de los datos nos indica en este periodo que el psicólogo del trabajo va camino de adquirir más competencias en materia de formación, planificación de carreras, estudios de motivación, tratamiento de tensiones y negociación, innovaciones y reestructuraciones, información y comunicación. Al mismo tiempo se consolidan las actividades de selección profesional, valoración de puestos, evaluación de personal, etc.

No se detectan áreas que estén en retroceso aunque sí quedan todavía ámbitos de actuación insuficientemente desarrollados como grupos, psicopatologías laborales, política comercial, política de salarios, seguridad e higiene, etc., la mayor parte de los cuales tiene una relación muy estrecha con el auge que están experimentando en los últimos años diversos sistemas de participación en la Toma de Decisión y el movimiento de Calidad de Vida Laboral.

La importancia que en estos últimos años se está dando a los recursos humanos en el seno de las organizaciones laborales, tal como pone de manifiesto la «Encuesta para el Diagnóstico del Desarrollo de los Recursos Humanos en España» (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987), permite augurar un dig-

no futuro a corto y medio plazo para los psicólogos que ejercen su actividad en el seno de dichas organizaciones.

Todo esto nos permite afirmar que la Psicología del Trabajo en España está *muy desarrollada en su dimensión horizontal, pero no lo suficiente en la vertical*. Quiere esto decir que se trabaja en casi todas las áreas que es habitual en los países occidentales, pero no con la suficiente profundidad y espíritu creativo que caracterizan toda ciencia plenamente consolidada. Es imprescindible progresar en la investigación básica y en la teórico-aplicada al tiempo que se ha de estar alerta a «...otras muchas áreas de actividad que se encuentran aún es sus primeros balbuceos y pueden tener, a medio y a largo plazo, un desarrollo espectacular. Más aún, al estar cambiando de forma tan importante las variables socioeconómicas en nuestro país, es posible que el futuro desarrollo del trabajo psicológico en las empresas derive hacia caminos inéditos cuyo desbroce apenas si se ha iniciado» (M. Ordóñez, 1981).

Con todo la Psicología del Trabajo «... como toda ciencia aplicada que abriéndose su propio camino en el entramado de la organización empresarial, tiene *áreas perfectamente consolidadas* e incluso agotadas alguna de ellas, *frente a otras en periodo de iniciación* o que necesitan una mayor investigación, pero con gran porvenir incluso a corto plazo» (M. Ordóñez, 1981). Entre las primeras podríamos citar Formación y Desarrollo en la Empresa, Motivación y Selección y entre las segundas estarían: Psicología de la Organización, Psicología del Conflicto y Procesos de Negociación, Psicología y Salud Mental, Psicología y Seguridad, Sistemas de Participación, Calidad de Vida Laboral, Prevención de Patologías, etc.

Sería preciso señalar finalmente que el papel del psicólogo del trabajo y organización que presta su servicio en entidades tales como Ministerio, INEM, INSALUD, Centros Docentes y Hospitalarios, etc., no es significativamente distinto al que desempeña en otro tipo de organizaciones si exceptuamos la necesaria especificidad de su organización que requerirá más de uno u otro tipo de servicios, diferencias, por lo demás, que difícilmente serán superiores a aquéllas que están presentes entre empresas de distintos sectores laborales. Sin embargo, exclusión hecha del INEM, la presencia del psicólogo en este tipo de organización es todavía muy escasa aunque está experimentando un aumento notable.

Para terminar, unos someros apuntes sobre las perspectivas de futuro de la Psicología del Trabajo y de la Organización; si hace un par de años el profesor Peiró escribía que era difícil predecir el futuro de la Psicología Organizacional en España, hoy el panorama no se nos presenta muy diferente a la luz de los siguientes hechos:

1. Existe una importante demanda social y empresarial de los servicios propios, aunque no exclusivos, de los psicólogos del trabajo y de la organización.
2. Como consecuencia de lo anterior se produce una nada despreciable rotación laboral tanto interna como externa de los profesionales especializados.
3. En un número pequeño pero significativo de casos los psicólogos del trabajo alcanzan puestos de máxima responsabilidad en las áreas de su competencia (ministros, directores generales, presidencias de empresas, directores de organización y recursos humanos, etc.) lo que conlleva un cierto efecto de arrastre del grupo profesional.

4. Las retribuciones económicas que reciben los profesionales son equiparables a las de cualquier otro grupo profesional.

5. El número de estudiantes que desea realizar estudios especializados en Psicología del Trabajo y la Organización está aumentando vertiginosamente.

6. Psicólogos que estaban actuando en otros ámbitos profesionales propios de la psicología se reconvierten rápidamente al área de Trabajo y Organización.

7. Aumentan significativamente las relaciones entre profesionales y profesores universitarios a través de Congresos Científicos comunes, convenios de investigación, asesoramiento sobre cuestiones específicas, etc.

8. La investigación aplicada es cada vez más importante y las instituciones de todo tipo en la que prestan sus servicios los psicólogos del trabajo son más conscientes de la trascendencia de la investigación y del control de las intervenciones que se llevan a cabo de acuerdo al modelo propuesto por Fisher (1981).

Todo, pues, parece indicar que estamos viviendo un periodo positivo si bien hemos de estar alerta sobre ciertos riesgos que se pueden derivar de la situación descrita:

1. A medida que el campo de actuación se ensancha, los límites de las competencias específicas se desdibujan dando lugar a un progresivo incremento de los conflictos interprofesionales.

2. Los contactos intraprofesionales disminuyen y el grupo profesional se disgrega cada vez más con la consiguiente pérdida de la siempre necesaria identificación con la profesión.

3. La profesión se confrontará con muchos y muy importantes cambios del entorno de su desenvolvimiento natural. «Esto constituye, dice Wolff (1984), un reto para el sistema social y si el sistema ha de sobrevivir es esencial encontrar las respuestas adecuadas.»

## El profesional de la salud comunitaria

En un documento sobre *Psicología y Salud* que varias asociaciones de Psicología elaboraron a requerimiento de Norman Sartorius, Director de la División de Salud Mental de la O.M.S., se lee en los primeros párrafos:

«El rápido cambio social resultante del desarrollo económico, la industrialización y la urbanización han tenido hondos efectos en la estructura de las comunidades, el funcionamiento de las familias y el bienestar psicológico de los individuos. En muchos lugares ha erosionado los sistemas tradicionales de apoyo psico-social y, de este modo, ha reducido la capacidad de los individuos, familias y comunidades para luchar contra la angustia, la enfermedad y la incapacidad... Los factores psicosociales han sido reconocidos de forma creciente como determinantes de los éxitos en salud y acciones sociales. Ha llegado a aceptarse que los programas dirigidos a la prevención de enfermedades y a la promoción de la salud y el bienestar deben basarse en la comprensión de la cultura, tradiciones y patrones de interacción familiar. No menos importante ha sido la admisión de que la estructura y función de los servicios de salud está significativamente influido por factores psicosociales tales como la motivación de los que trabajan en el campo de la salud y la percepción de la enfermedad.» (Colegio Oficial de Psicólogos, 1988, p. 36).



A nuevos modelos de sociedad, nuevos problemas, nuevas necesidades y nuevas perspectivas profesionales; es el argumento con el que iniciábamos estas páginas y que ahora vuelve a hacer acto de presencia con más nitidez si cabe y, sin duda, con más dramatismo habida cuenta de que nos las tenemos que ver con los azotes de nuestra sociedad postindustrial. Unas profesiones relacionadas con la salud, no se le habrá ocultado al lector, en las que los aspectos sociales y comunitarios acaban por brillar con luz propia.

Y a decir verdad estos nuevos problemas y estas nuevas salidas no tardaron en encontrar eco entre la profesión; desde el número cero, *Papeles del Colegio*, que inicio su andadura como órgano de difusión profesional en 1981, empieza a hacerse eco de estas nuevas inquietudes publicando algunas de las reflexiones emanadas de la *Semana de Salud Mental* celebrada en Madrid en Octubre de 1980 y haciendo algunas puntualizaciones políticas y profesionales a propósito de los *Centros de Promoción de Salud* creados por el Ayuntamiento a raíz de las elecciones municipales de 1979. Por cierto, ya que en el número 1 de esta misma publicación se recogen los trabajos y conclusiones de las *Jornadas de Madrid sobre Psicología y Municipio*; cinco de ellas nos son útiles desde el punto de vista psicosocial:

1. El objetivo fundamental de los Servicios Municipales es el de prevención y promoción de la salud.

2. Este trabajo cobra verdadero sentido cuando la población pasa de ser objeto de estudio a sujeto de decisiones. La participación de la comunidad es esencial en el trabajo de los Servicios Municipales.

3. La actividad asistencial que se haga en los servicios tiene que estar su-peditada e integrada en los programas de prevención y promoción de la salud.

4. Los servicios Municipales tienen que trabajar coordinadamente entre ellos y en contacto con otras instituciones sanitarias, educativas y sociales, potenciando y aprovechando los recursos existentes en la comunidad.

5. El papel del psicólogo ha de ser el de un agente de cambio que ponga sus conocimientos y técnicas al servicio de la comunidad para que, trabajando las actuales condiciones de vida, se alcancen cotas de salud comunitaria.

En 1983, el mismo Colegio Oficial de Psicólogos remitía un informe al Ministerio de Sanidad y Consumo. Tras destacar la importancia de la Psicología en un sistema sanitario que quiera tener en cuenta las necesidades y los signos de los tiempos, se dice textualmente:

Para articular los servicios psicológicos de una manera efectiva y al servicio de los ciudadanos, el nuevo sistema de salud ha de estar basado en las tres líneas generales de entre las que cabría destacar dos de ellas:

- a) El valor básico de la política sanitaria ha de ser la salud y no la enfermedad, por lo que ha de incluirse junto al nivel asistencial, la promoción de la salud, la prevención, la rehabilitación y la reinserción social.

- b) La salud ha de ser entendida de una manera integral asumiendo los niveles físico y psicológico en su contexto social, tanto del individuo como de las familias, los grupos, las instituciones y la comunidad en su conjunto.

Un Servicio Nacional de Salud, continúa el informe, debe reunir las siguientes características:

1. Ha de *priorizarse la atención primaria* en salud, como ya recomendó la O.M.S. en su Conferencia de Alma Ata, siendo el primer eslabón en el que debe descansar el sistema de salud. La atención primaria permite detectar las necesidades de la población y adecuar a ellas los servicios sanitarios.

2. La atención y protección de la salud en un Servicio Nacional de Salud cobrará verdadero sentido en la medida que mejore la calidad de vida de la población, cota inalcanzable si no se articulan verdaderos cauces de participación de los ciudadanos en la gestión de las instituciones y el cuidado de su propia salud.

En cuanto a las funciones del profesional de la Psicología, se destaca la educación y promoción de la salud, ámbito en el que el psicólogo se ha de convertir en un *agente de salud*, en un transmisor de la información pertinente, en un agente de cambio actitudinal, en un educador.

«Dentro de la nueva concepción de salud es importante potenciar el cambio de actitudes de la población respecto a su ancestral pasividad y dependencia de los técnicos, de manera que los ciudadanos aprendan un proceso de auto-cuidado de su salud.» (Colegio Oficial de Psicólogos, 1983, p. 8).

Junto a ello, se dice en este documento, el profesional de la Psicología actuará en ámbitos, programas e incluso niveles quizá más específicos y más concretos, en planificación y orientación familiar, en orientación, diagnóstico y tratamiento psicológico, en atención especializada en determinados problemas de conducta (tratamiento de drogodependencias, alcoholismo, etc.) y en la rehabilitación de todas aquellas situaciones derivadas de traumatismos, minusvalías, etc.

Podríamos seguir por estos derroteros, pero creemos suficientes estas referencias para poner de manifiesto la fuerte carga social (no podía ser de otra manera) que entraña esta actividad profesional reflejada en las constantes referencias a la comunidad o la población como objeto de estudio, a la calidad de vida, a los grupos e instituciones, a la promoción y prevención, al cambio social, al contexto social, etc. Realmente no es poco lo que a este respecto se ha dicho y se ha escrito entre nosotros; el lector interesado tiene en el libro de Costa y López (1986), en el número 31 de *Papeles del Colegio* monográficamente dedicado a la intervención social y en el reciente libro de *Psicología Comunitaria* (Martín, Chacón y Martínez, 1988) escrito por autores españoles en su mayoría con una formación psicosocial, muy recomendables ejemplos, por no desgranar aquí el interminable rosario de publicaciones allende nuestras fronteras algunas de ellas directamente dedicadas a esclarecer el rol del psicólogo comunitario (Kelly, 1971; Goodstein y Sandler, 1978; Marín, 1980; Rivera y Serrano, 1985), en unos términos perfectamente acordes con los supuestos que venimos manteniendo (el psicólogo como educador, diseñador, planificador, consultor, negociador), etc. Pero no menos recomendable resulta ese Documento sobre *Psicología y Salud* al que hacíamos referencia en párrafos anteriores del que, dada su trascendencia, nos gustaría entresacar algunas ideas y propuestas:

1. La ya manida relación de la salud con los estilos de vida, con el estrés, con las condiciones ambientales derivadas de la vida moderna (hacinamiento, contaminación, ruido), con los *funestos efectos* del medio ambiente químico.

## 2. La importancia de la prevención y la educación para la salud bajo la hipótesis de que

«los aspectos preventivos y promocionales de la salud se consideran más importantes que los aspectos curativos. Muchas enfermedades tienen sus raíces en una higiene deficiente debida a la ignorancia de la gente; de ahí que la educación sanitaria a través de los medios de masas sea una preocupación prioritaria. Los psicólogos pueden jugar un papel importante en esos esfuerzos gracias a su formación especial en métodos científico-sociales, habilidades de comunicación y tecnología de modificación de la conducta tanto a niveles individuales como comunitarios» (Colegio Oficial de Psicólogos, 1988, p. 53).

## 3. Ello no obstante, son los niveles grupal, comunitario e institucional los que acaparan el trabajo de los psicólogos comunitarios

«El rol principal del psicólogo es la dotación de asistencia técnica mediante el empleo de métodos científicos en el análisis de las necesidades, proyectos y características de los miembros de la comunidad, en la planificación, implementación y evaluación de los programas comunitarios, y en la ayuda a los ciudadanos y a sus líderes a enfrentarse con los complejos problemas de sus comunidades» (Colegio Oficial de Psicólogos, 1988, p. 55).

La experiencia profesional en este campo no es ciertamente dilatada entre los psicólogos españoles, pero sí ha sido intensa en la última década y disponemos ya de algunos datos para la reflexión. Carlos Camarero publicaba el pasado año en *Papeles del Colegio* los resultados de la Encuesta sobre el rol del psicólogo de la salud sobre una muestra de 768 de entre los que merece la pena destacar algunos extremos ciertamente extraños por lo que suponen de distanciamiento con algunos de los más irrenunciables supuestos de la Psicología de la salud:

a) El 30.8% de los autodenominados psicólogos de la salud son psicólogos clínicos, psicoterapeutas o psicoanalistas.

b) El tratamiento ocupa el 50% o más del tiempo para el 53% de los encuestados.

c) El 44.9% tiene su lugar de trabajo en Centros privados de formación y/o terapia.

d) En cuanto a la especialidad de entrenamiento, los datos muestran que se ha llevado a cabo dentro de los marcos más clásicos; en Psicología Clínica se han formado el 22.5%; el 11.6% lo han hecho en diversos modelos terapéuticos, y el 12.1% lo hicieron dentro del Psicoanálisis.

e) Especialmente desolador resulta observar que sólo el 2.3% de quienes dicen trabajar en el área de la salud instalan su trabajo en la Psicología social mientras que el 37.6% lo hacen desde el Psicoanálisis y el 37.9% desde el conductismo, algo que, como era de esperar, guarda una estrecha relación con el tipo de problemas que tratan (de orden psicopatológico el 17.2%; toxicomanías y alcoholismo en el 13.9% de los casos; neurosis el 11.7%; depresión el 10%).

Desde luego, no es éste el perfil de psicólogo de la salud que requieren y están demandando los nuevos problemas de esta sociedad finisecular moderna y tecnificada y mucho tendrán que cambiar las cosas entre nosotros para no perder de nuevo el ritmo que marcan los signos de los tiempos. Por la formación que han recibido, por la especialización que se han procurado, por el talante pro-

fesional que muestran, por la perspectiva teórica y metodológica en la que se instalan y por los problemas que tratan, estos 768 profesionales se encuentran todavía bastante alejados de los requerimientos y exigencias de una Psicología de la salud que difícilmente puede instalarse en un nivel que no sea el comunitario.

Pero no es bueno dejarnos llevar por la desilusión, porque hay algunos otros datos que apuntan a un modesto cambio de actitud teórica y de talante metodológico. Son unos datos, muy descriptivos por otra parte, que hace poco recogíamos en el marco de un trabajo de doctorado por medio de un cuestionario entre la práctica totalidad de los profesionales (18) que en septiembre de 1986 trabajaban en los *Centros de promoción de Salud* dependientes del Ayuntamiento de Madrid (Ramírez, 1987). He aquí los más significativos:

a) La prevención, la educación para la salud y la formación son, teóricamente, las prioridades del trabajo de los C.P.S., aunque en la práctica es el tratamiento el que ocupa la mayor parte de la labor de los psicólogos (un 35.3% del tiempo) y eso es debido, entre otras razones, a que la demanda es preferentemente de naturaleza personal y clínica.

b) Ello conduce a que un 58.8% de estos profesionales concedan una cierta prioridad a las intervenciones individuales o con pequeños grupos dirigidas a la solución de problemas concretos; a éstas siguen intervenciones centradas en el incremento de competencias tanto para afrontar problemas actuales como para prevenir los futuros.

c) Es el modelo de competencia, bien conocido por quienes se han acercado alguna vez a la Psicología comunitaria, el que impera como marco de referencia conceptual entre estos pocos profesionales.

d) En cuanto a las tareas concretas que llevan a cabo se encuentran, por orden, las de planificación y programación, evaluación de programas, formación de paraprofesionales y agentes de salud, detección de problemas comunitarios, investigación epidemiológica y coordinación de equipos o de programas.

e) Son dignas de mención asimismo algunas convicciones que expresan en torno a la naturaleza de la salud: son variables de índole socioeconómica, medioambiental y organizacional las que adquieren una especial responsabilidad en la pérdida de salud.

f) Sigue habiendo problemas de formación; no sólo porque el 64.7% de estos profesionales provengan de la práctica clínica privada, sino porque las críticas que se vierten contra la formación universitaria son unánimes (el 94% opina que dicha formación no se adecúa a las demandas que plantea el trabajo en un centro de estas características y con estos propósitos), algo que está en la mente de todos, incluidos los propios docentes y que requiere una sosegada reflexión que, por cierto, no estamos muy lejos de emprender.

Pero no se agotan ahí las posibilidades profesionales que, de una u otra manera, tengan a la psicología social como marco de referencia; el trabajo en centros e instituciones de diverso orden (minusválidos, menores, educación especial, etc.) ofrece algunos perfiles no excesivamente alejados del trabajo comunitario por cuanto, en líneas generales, la actividad profesional se enmarca dentro del ámbito de los Servicios Sociales, dentro de un sistema público de protección social que obedece (García Herrero, 1988) a cuatro necesidades: a) necesidad de

acceso a recursos sociales a fin de garantizar la igualdad de oportunidades; b) necesidad de convivencia para la realización personal; c) necesidad de integración social para la superación de la marginación; d) necesidad de solidaridad social para evitar las desigualdades y discriminaciones.

De entre los cuatro programas básicos de esta política de servicios públicos (programa de trabajo social de zona, programa de familia y convivencia, programa de prevención de la marginación e inserción social y programa de voluntariado), el que más decididamente se acerca a nuestros planteamientos es sin duda el tercero de ellos por cuanto se trata de un programa en el que normalmente suelen estar implicados colectivos y cuyos contenidos (labores del psicólogo), de acuerdo con García Herrero, se cifran en asuntos tan psicosociales como el generar actitudes favorables a la reinserción, crear un sentimiento de comunidad, de identidad colectiva, desarrollar las capacidades comunicativas y las habilidades sociales básicas y, en todo caso, porque en la misma prevención hay una fuerte carga social.

## El profesional de la intervención ambiental

Si hay un área especialmente maltratada por el desarrollo económico, inveteradamente olvidada por los poderes públicos y permanentemente sometida a la más sórdida e impune de las especulaciones, es el ecosistema de este hermoso país. Son muchos los bajos intereses creados como para permitir una seria intervención profesional; ecólogos, geógrafos, antropólogos, psicólogos, urbanistas no pueden la mayoría de las veces sino extender un acta de defunción que dormirá el sueño de los justos en la mesa de algún funcionario incompetente y gris. Lo confiesa con una escalofriante sinceridad el Consejero de Urbanismo, Medio Ambiente y Vivienda de la Comunidad Autónoma de Madrid, Eduardo Mangada:

«Se ha generalizado en el mundo de la Administración la existencia de una *Dirección General del Medio Ambiente*, sea cual sea el ámbito territorial a que ésta haga referencia. Les confieso que yo, como responsable político, creo que, en algunas ocasiones, refleja más la mala conciencia que la sociedad tiene frente a los problemas del medio ambiente, que una auténtica voluntad de incidencia en dichos problemas. Observo la falta de una conciencia organizada y motora de la preocupación por el medio ambiente que haga que la Administración pase de hacer una mera declaración de intenciones a realizar una acción política realmente coherente y, en última instancia, más efectiva» (Mangada, 1988, p. 25 y 27).

Puestas así las cosas, imaginará el lector que la intervención profesional en este ámbito se encuentra especialmente definida por el voluntarismo y heroísmo de unos pocos con un escaso apoyo institucional y con una no menos escasa capacidad de maniobra. Ello va acompañado de una pobre delimitación del quehacer profesional del psicólogo ambiental, por mucho que la investigación en este área, incluida aquella con fines aplicados (véanse, por ejemplo, los últimos capítulos de Jiménez Burillo y Aragonés, 1986; la segunda y tercera parte de la com-

pilación de Fernández Ballesteros, 1987 y, sobre todo, las Actas de las *I Jornadas de Psicología Ambiental* compiladas por Aragonés y Corraliza, 1988) haya alcanzado entre nosotros un cierto desarrollo. Es ciertamente escasa la vertiente profesional de la Psicología ambiental en nuestro país (véase la reciente monografía de Pol, 1988); tan es así, que para ilustrarla uno se ve obligado a echar mano de trabajos aplicados de origen, naturaleza y propósitos marcadamente académicos.

Ello no obstante, sería posible delimitar, de la mano de Zube, algunos ámbitos, metas y criterios de actuación que, teóricamente al menos, nos podrían servir como marco de referencia profesional.

FIGURA 4. METAS, CAMPOS Y CRITERIOS EN PSICOLOGÍA AMBIENTAL.  
(Zube, 1984)

| Metas              | Campos                                                                        | Criterios                                                        |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Salud              | Agua, Aire, Ruido                                                             | Dictamen profesional                                             |
| Seguridad          | Estructuras, sistemas de transporte, zonas inundables, zonas sísmicas, fallas | Dictamen profesional                                             |
| Productividad      | Zonas agrícolas, bosques, hábitats salvajes                                   | Dictamen profesional                                             |
| Procesos naturales | Cuencas, acuíferos, reservas, comunidades de animales y plantas               | Dictamen profesional                                             |
| Accesibilidad      | Áreas de recreo abiertas, edificios públicos                                  | Dictamen profesional<br>Experiencia y percepción de los usuarios |
| Estética           | Paisajes, zonas de costa, edificios históricos, parques, aspectos visuales    | Dictamen profesional<br>Experiencia y percepción de los usuarios |
| Satisfacción       | Casa, vecindad, comunidad, lugar de trabajo, escuela                          | Dictamen y percepción de los usuarios                            |

A los estudiosos de la Psicología ambiental no se les ocultaría que este conglomerado de actores, problemas y metas ideales son los que se encuentran definiendo el antiguo y complejo asunto de las relaciones entre el hombre y el entorno, unas relaciones que siguen obedeciendo a esa clásica versión dual de la disciplina: acción del medio natural, del medio construido (tanto a nivel macro-urbanístico como micro-espacial) y del medio social sobre las acciones individuales y acción de los hábitos de comportamiento individual sobre cada uno de esos tres ámbitos. Partiendo de ellos, dos buenos especialistas en estos devaneos ambientales y mejores amigos, José Antonio Corraliza y Juan Ignacio Aragonés, sugieren una quintuple clasificación de ambientes con sus correspondientes áreas de intervención.

FIGURA 5. TIPOS DE AMBIENTE Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN  
(Corraliza, 1988)

|                                          |              |
|------------------------------------------|--------------|
| <b>Medio natural</b>                     | Ecología     |
| Paisaje                                  | Geografía    |
| Riesgos y desastres naturales            | Biología     |
| <b>Medio urbano</b>                      |              |
| Mapas cognitivos                         | Urbanismo    |
| Satisfacción residencial                 | Sociología   |
| Diseño urbano y comportamientos sociales | Geografía    |
| <b>Medio construido</b>                  |              |
| Espacios habitacionales (hogar)          |              |
| Espacios institucionales                 | Arquitectura |
| Espacios recreativos                     |              |
| Diseño de interiores                     | Diseño       |
| <b>Factores físicos</b>                  |              |
| Ambiente térmico                         |              |
| Ambiente acústico                        | Física       |
| Ambiente luminoso                        | Ingeniería   |
| Clima                                    | Biología     |
| Contaminación                            |              |
| <b>Factores sociales</b>                 |              |
| Hacinamiento                             | Antropología |
| Territorialidad                          | Arquitectura |
| Espacio personal                         | Diseño       |

Ante la ausencia de profesionales dedicados a la intervención ambiental, debemos echar mano de estudios aplicados a fin de poder perfilar algunas de las funciones y futuras labores del psicólogo ambiental. Fernando Hernández (1987) ha distinguido cuatro niveles de intervención en el diseño del entorno urbano (el psicólogo ambiental como planificador o diseñador de entornos construidos): a) un primer nivel intersectorial que lleva consigo la reordenación de amplios conjuntos, normalmente barrios, que suponen cambios más o menos sustanciales en la estructura urbanística (recuperación de la fachada marítima de Barcelona o la modificación del cauce del Guadalquivir en Sevilla, son los ejemplos que nos brinda); b) actuaciones urbanísticas más reducidas (el conjunto de la Estación de Atocha de Madrid, por ejemplo) que pretenden la recuperación de algunas zonas históricas o la planificación y el diseño de zonas recreativas; c) intervención intrasectorial que supone, en palabras del autor, la introducción de un nuevo diseño dentro de un entorno concreto o la reconstrucción y reordenación de entornos-edificios ya existentes. Ha sido éste un capítulo especialmente fructífero en la investigación aplicada y los ejemplos de intervención van desde el diseño y sobre todo la evaluación de entornos escolares (véanse en Pol, 1988) hasta

la de instituciones penitenciarias (Muntañola, 1986) pasando por la de residencias de ancianos en la que ha trabajado Fernández Ballesteros (1987). Por cierto que Sangrador (1986), hizo una excelente revisión de la vertiente psicológico-interactiva del medio físico construido; d) existe finalmente un nivel de intervención más modesto dirigido a los elementos de equipamiento urbano (rótulos, señalización urbana, ornamentación en general), de entre los que cabría destacar a título de ejemplo la polémica iluminación de la Puerta del Sol en Madrid (Corraliza, *et.al.*, 1987).

Pero al futuro profesional de la Psicología ambiental le espera una muy urgente y desoladora labor como agente de conservación y preservación del entorno natural. De hecho, en octubre de 1988, la Junta de Andalucía organizaba un *Seminario sobre la Conservación del Entorno*, eminentemente práctico y muy significativo cara a lo que podrían ser los límites de una labor profesional en este ámbito del que se trataron los siguientes temas: Conservación de recursos naturales, Evaluación del impacto ambiental, Espacios naturales, Contaminación y Metodología de programas de intervención ambiental. De entre estas cinco áreas de trabajo, creemos que es la tercera la que realmente anticipa algunas tareas. El trabajo de Ricardo de Castro, como psicólogo empleado en la Agencia del Medio Ambiente de la Junta de Andalucía, en la Campaña de Parques Naturales de aquella región es un excelente ejemplo. Dos son los objetivos de dicha campaña (Castro, 1988); dar a conocer, por una parte, las características y los fines de los Parques Naturales Andaluces y en segundo y muy principal lugar, *propiciar la ocurrencia de conductas y actitudes de respeto al medio en general y a cada parque en particular*. De una manera que se nos antoja especialmente coherente con algunos de los supuestos teóricos defendidos al inicio de este artículo, Castro nos indica objetivos y labores del psicólogo frente a las comunidades rurales: a) fomentar la idea de entidades territoriales superiores al propio municipio, tales como la comarca o la mancomunidad; b) congraciarse el desarrollo económico y social con el respeto por el patrimonio natural y cultural; c) procurar cambiar la concepción, posiblemente bucólica e idealista, de la naturaleza; d) ofrecer códigos y pautas de conducta frente a situaciones concretas (prevención de incendios, campismo, basuras, preservación de especies, etc.). Para los visitantes existe un programa con pautas de conducta referentes al medio rural y al medio social de esas comunidades. Todo eso se lleva a cabo con la ayuda de unos soportes gráficos (edición de carteles, pegatinas, cómics, concursos de fotografía, etc.), educativos (organización de actividades en el medio natural tales como acampadas, concursos de itinerarios y rutas didácticas, etc.) y socioeconómicos (subvenciones a los Ayuntamientos, cursos de formación y gestión de cooperativas, escuelas-taller, etc.), algo que trae a colación el imprescindible asunto de la metodología de la intervención del que Corraliza (1988) nos ofrece una excelente revisión.

Acabamos de ver algunos de los perfiles profesionales que más vínculos mantienen con la Psicología social; como hemos dicho al principio, no son ciertamente los únicos, pero sí parecen ser los que, entre nosotros, han llegado a consolidar una opción mínimamente convincente que aparece con una cierta solidez cuando nos asomamos a la vertiente organizacional y que apunta con ini-



cial timidez, no exenta además de alguna dosis de confusión teórica, en la intervención de corte comunitario y ambiental. Y de todo ello, hay algo sobre lo que quisiéramos volver a llamar la atención: el esfuerzo, no siempre exitoso, de querer mirar más allá del individuo en cuanto tal, incluso en aquellos casos en los que la intervención está dirigida a él; la existencia de una *clientela* que supera los niveles puramente psicológico-individuales de la Psicología más tradicional.

Los dos grandes apartados que, de acuerdo con nuestro anunciado propósito, han servido de guía a estas páginas, parecen haber experimentado acontecimientos semejantes derivados de un incontrolado crecimiento de la demanda que ha obligado a excesivas improvisaciones y a una acrítica extrapolación de modos de hacer y pensar nacidos al amparo de condiciones bien distintas de las nuestras.

Ello no obstante, la Psicología social de corte académico ha crecido, dentro del caos, con un poco de mayor orden que la profesional sin que eso nos exima de notables responsabilidades como la de haber dejado de la mano la formación especializada (la especialidad de Psicología social que ha existido en la Facultad de Políticas y Sociología no ha cumplido esa labor). En el otro campo, el práctico, las cosas han venido definidas por razones de muy diverso orden de entre las que no se deben descartar las posibilidades de empleo (claro ejemplo de los psicólogos del trabajo y de las organizaciones), la inercia que se desprende de la moda (la Psicología comunitaria o de la salud) o una mal entendida vocación de *servicio* que supedita la formación y la competencia a la buena voluntad (ocurre con frecuencia en algunos ámbitos de la Psicología institucional e incluso de la Psicología comunitaria y de la salud).

Si somos capaces de resolver sendos problemas, es decir, si desde la academia se hace una oferta formativa coherente con las demandas profesionales (una oferta que puede traducirse en especialidades, maestrías, cursos de posgrado, terceros ciclos, etc.) y si desde quienes realizan su labor práctica dentro de los límites de este ámbito se hace el complementario esfuerzo de coherencia profesional, el futuro puede arrojar resultados algo más halagüeños.

## RESUMEN

El presente artículo pretende analizar las no siempre fáciles relaciones entre la vertiente académica y profesional de la Psicología Social, e intenta hacerlo acudiendo a una doble vía. Por una parte se propone la delimitación de un perfil profesional atendiendo a las peculiaridades que presiden tradicionalmente el quehacer teórico dentro de este área. A partir de ellas se trazan los perfiles de actuación en tres contrastados ámbitos de intervención psicosocial: el organizacional, el comunitario y el ambiental, haciendo especial énfasis en las todavía incipientes aportaciones que la Psicología española ha hecho en estos campos, para finalizar con una moderada y cauta referencia al futuro.

## SUMMARY

The purpose of this article is to analyze the relationships between the academic and professional levels of Social Psychology in two ways. In the first one, we propose a professional profile in the way the Social Psychology has been theoretically defined. From this theoretical notes, we go to three traditional fields of psychosocial intervention: the organizational, the community and the environmental levels taking into account the contributions of the Spanish Psychology to each one. We conclude with a reasonable call to the future.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychological Association. (1987). Resolutions Approved by the National Conference on Graduate Education in Psychology. *American Psychologist*, 42, 1070-1084.
- Apfelbaum, E. (1981). Origins of the psychology sociale in France. *Revue française de Sociologie*, 22, 397-407.
- Aragón, J.I. y Corraliza, J.A. (Eds.). (1988). *Comportamiento y medio ambiente. La Psicología ambiental en España*. Madrid: Consejería de Política Territorial.
- Bevan, W. (1970). Psychology, the University, and the real world around us. *American Psychologist*, 25, 442-449.
- Bickman, L. (1981). Some Distinctions Between Basic and Applied Approaches. En L. Bickman (Ed.), *Applied Social Psychology Annual*, Vol. 2. Beverly Hills: Sage.
- Blanco, A. (1988). *Cinco tradiciones en la Psicología Social*. Madrid: Morata.
- Camarero, C. y Ferrezeulo, P. (1988). El rol del psicólogo de la salud. *Papeles del Colegio*, 33/34, 19-34.
- Castro, R. de (1988). Intervención en Psicología ambiental: La campaña de parques naturales. En Aragón, J.I. y Corraliza, J.A. (Eds.), *Comportamiento y medio ambiente*. Madrid: Consejería de Política Territorial.
- Cialdini, R. (1980). Full-Cycle Social Psychology. En L. Bickman (Ed.), *Applied Social Psychology Annual*, Vol. 1. Beverly Hills: Sage.
- Colegio Oficial de Psicólogos (1983). Criterios generales para la Ley de Bases desde la perspectiva de los psicólogos. *Papeles del Colegio*, 10/11, 5-8.
- Colegio Oficial de Psicólogos (1988). Psicología y Salud. *Papeles del Colegio*, 33/34, 35-59.
- Corraliza, J.A. (1987). Evaluación del impacto de la remodelación de centros urbanos: el caso de la Puerta del Sol. *II Congreso de Evaluación Psicológica*. Madrid, septiembre, 1987.
- Corraliza, J.A. (1988). Metodología de la intervención ambiental. *Seminario sobre la Conservación del Entorno*. Sevilla, octubre, 1988.
- Costa, M. y López, E. (1986). *Salud Comunitaria*. Barcelona: Martínez Roca.
- Daniel, R. (1984). El contexto académico en los Estados Unidos. En J. Radford y D. Rose (Eds.), *Enseñanza de la Psicología. Métodos, áreas y aplicaciones*. México: Trillas.
- Fernández Ballesteros, R.; Díaz Veiga, P.; Izal, M. y González, J.L. (1987). Evaluación de una residencia de ancianos y valoración de intervenciones ambientales. En R. Fernández Ballesteros (Ed.), *El ambiente. Análisis psicológico*. Madrid: Pirámide.
- Fisher, R. (1981). Training in applied social psychology: Rationale and core experiences. *Canadian Psychology*, 22, 250-259.
- Fisher, R. (1982). The Professional Practice of Applied Social Psychology: Identity, Training, and Certification. En L. Bickman (Ed.), *Applied Social Psychology Annual*, Vol. 3. Beverly Hills: Sage.
- García Herrero, G. (1988). *Los Centros de Servicios Sociales*. Madrid: Editorial Popular.
- Goodstein, L. y Sandler, I. (1978). Using Psychology to Promote Human Welfare. A Conceptual Analysis of the Role of Community Psychology. *American Psychologist*, 33, 882-892.
- Hernández, A. (1982a). La situación laboral de los psicólogos I. *Papeles del Colegio*, 2, 31-49.
- Hernández, A. (1982b). La situación laboral de los psicólogos II. *Papeles del Colegio*, 6, 42-49.
- Hernández, A. (1984). La psicología como profesión. *Papeles del Colegio*, 16/17, 61-63.
- Hernández, F. (1987). Los nuevos espacios de la ciudad: criterios para las propuestas del diseño y la participación de los usuarios. *Documentación Social*, 67, 121-133.

- Ibáñez, T. (1982). Materiales para una valoración histórica de la Psicología social en España: publicaciones realizadas desde 1959 hasta 1980. *Quaderns de Psicologia*, 11, 51-60.
- Inglehart, R. (1977). *The Silent Revolution*. Princeton.
- Jiménez Burillo, F. y Aragonés, J.I. (Eds.) (1986). *Introducción a la Psicología ambiental*. Madrid: Alianza.
- Kelly, J. (1971). Qualities for the community psychologist. *American Psychologist*, 26, 897-903.
- Kidd, R. y Saks, M. (Eds.) (1980). *Advances in Applied Social Psychology*, Vol. 1. Hillsdale, N.J.: LEA.
- Kimble, G. (1984). Psychology's two cultures. *American Psychologist*, 39, 833-839.
- Lewin, K. (1972). *Dinámica de la personalidad*. Madrid: Morata.
- Lipsey, M. (1974). Research on Relevance. A Survey of Graduate Students and Faculty in Psychology. *American Psychologist*, 29, 541-553.
- Mangada, E. (1988). Una nueva cultura territorial. En Aragonés, J.I. y Corraliza, J.A. (Eds.), *Comportamiento y medio ambiente. La Psicología ambiental en España*. Madrid: Consejería de Política Territorial.
- Mandelbaum, M. (1976). Hechos sociales. En A. Ryan (Ed.), *La filosofía de la explicación social*. México: F.C.E.
- Marín, G. (1980). Hacia una Psicología social comunitaria. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 8, 159-188.
- Martín, A.; Chacón, F. y Martínez, M. (Eds.) (1988). *Psicología Comunitaria*. Madrid: Visor.
- Mayo, C. y La France, M. (1980). Toward an applicable Social Psychology. En R. Kidd y M. Saks (Eds.), *Advances in applied social psychology*, Vol. 1. Hillsdale, N.J.:LEA.
- Ordóñez, M. (1981). *Realizaciones y perspectivas de la Psicología del trabajo*. Madrid: Sociedad Española de Psicología.
- Pérez Velasco, V.; Bardón, A.; Ballesta, R.; Giménez, M.; Marinas, M.; Navarro, S.; Parragués, J. y Sánchez, M. (1987). *Estudio sobre las demandas de Psicología del trabajo en la Comunidad de Madrid*. Informe de Investigación. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos.
- Pinillos, J.L. (1965). La Psychologie Sociale en Espagne. *Social Sciences*, 4, 23-39.
- Pol, E.(1988). *La Psicología ambiental en Europa. Análisis sociohistórico*. Barcelona: Anthropos.
- Ramírez, M. (1987). *Psicología comunitaria: presupuestos teóricos y estado actual*. Universidad Autónoma de Madrid (trabajo no publicado).
- Rivera Medina, E. y Serrano, I. (1985). El desarrollo de la Psicología de la comunidad en América Latina. *Congreso de ITEXO*. México, 1985.
- Sangrador, J.L. (1986). El medio físico construido y la interacción social. En Jiménez Burillo, F. y Aragonés, J.I. (Eds.), *Introducción a la Psicología ambiental*. Madrid: Alianza.
- Strumpel, B. (1983). Postmaterial Values and their Institutional Inertia. En C. Uusitalo (Ed.), *Consumer behavior and environmental quality*. Aldershot: Gower.
- Varela, A. (1971). *Psychological Solutions to Social Problems: An Introduction to Social Psychology*. Nueva York: Academic Press.
- Wolff, C. (1984). The Role of the Work and Organizational Psychology. En P. Drenth, et al. (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology*, Vol. 1, Nueva York: John Wiley.
- Zube, E. (1984). *Environmental Evaluation: Perception and Public Policy*. Londres: Cambridge Univ. Press.

