



# PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES: CAMBIOS RECIENTES, RETOS Y PERSPECTIVAS

**JOSÉ M. PEIRÓ Y PILAR RIPOLL**

UIPOT. Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Area de Psicología Social. Universitat de València.

## Resumen

El presente trabajo analiza los cambios a los que se enfrenta, en la actualidad, la Psicología de las Organizaciones tanto en el ámbito de la investigación como en el de la intervención. Para ello, se describen las principales transformaciones que están experimentando las organizaciones y la actividad laboral que en ellas se desarrolla. A continuación, se reflexiona sobre sus implicaciones para la Psicología de las Organizaciones. Estas implicaciones se analizan tanto en el plano teórico como metodológico y profesional.

**Palabras clave:** Psicología de las Organizaciones, nuevas aproximaciones, tendencias metodológicas y retos profesionales.

## Abstract

The aim of this paper is to analyze changes that face, nowadays, Organizational Psychology in research and intervention activities. First, the main transformations in organizations and work activity are briefly reviewed. Second, we highlight the implications of these changes on Organizational Psychology. The implications of these changes at theoretical, methodological and professional levels are highlighted.

**Key words:** Organizational Psychology, new approaches, methodological trends and professional challenges.

## Transformaciones significativas en el entorno y características de las organizaciones laborales

En los últimos años se vienen produciendo importantes transformaciones en nuestra sociedad tanto desde un punto de vista económico como tecnológico y sociocultural. La internacionalización de la economía y la globalización de los mercados, su inestabilidad y los rápidos cambios en la demanda tienen importantes consecuencias. Entre estas consecuencias cabe destacar el incremento de la competitividad entre las organizaciones y los cambios en la estructura de los sectores económicos aumentando la actividad en el sector servicios que se ha situado por delante del sector agrícola e industrial. Además, se está produciendo un importante desarrollo tecnológico que, sin lugar a dudas, tiene amplias repercusiones sobre los niveles de productivi-

dad, los procesos de trabajo, los sistemas de comunicación y los productos y servicios que se ofertan. Los cambios demográficos que se observan en nuestra sociedad como el descenso de la natalidad, el aumento de la esperanza de vida y los movimientos migratorios son otro elemento significativo. Estos cambios producen transformaciones en las características de la fuerza laboral como son su progresivo envejecimiento y su heterogeneidad (Peiró, Prieto y Roe, 1996a).

Todo ello tiene importantes implicaciones para la estructura y el diseño de las organizaciones. Además, cada vez más organizaciones necesitan y persiguen ser competitivas en un entorno dinámico e incierto. Las tradicionales burocracias dejan paso a organizaciones flexibles que han sido caracterizadas como "virtuales" o "sin límites". Las nuevas tendencias apuntan hacia organizaciones de menor tamaño con una estructura en forma de red que vienen a sustituir a las tradicionales jerarquías integradas verticalmente (DeSanctis y Poole, 1997). En consecuencia, se han reducido considerablemente el número de niveles jerárquicos dando paso a un tipo de organización que ha sido calificada como "organización plana" (*flat organization*). Asimismo, las organizaciones, con el fin de adaptarse a este "nuevo mercado laboral", tienden a concentrar sus recursos humanos en aquellos que les proporcionan las competencias nucleares y a subcontratar el resto (Cascio, 1995).

Estos cambios están provocando la aparición de nuevos sistemas de organización del trabajo con los que se pretende aumentar la flexibilidad de la producción e incrementar su eficacia. En los últimos años, un número importante de empresas han modificado o eliminado la fragmentación de tareas y la total separación de las funciones de planificación, ejecución y control alejándose, de este modo, de los principios de la organización científica del trabajo debido, en buena medida, a las nuevas exigencias del mercado laboral y al desarrollo de las nuevas tecnologías. Para ello, se propone la implantación de nuevas formas de gestión de la producción como la gestión para la calidad total. En esta misma línea, se observan enfoques de gestión orientados hacia la racionalización como la "reingeniería de los procesos de negocio" o el "adelgazamiento" de las organizaciones. Otra tendencia pone el énfasis en el trabajo en grupo. Cada vez en mayor medida, el trabajo es organizado en grupos semi-autónomos o auto-regulados en los que la interdependencia ha de ser gestionada y regulada por el propio grupo de tal forma que posibilite su eficacia en la consecución de resultados (Peiró, Prieto y Roe, 1996b).

Estos cambios en la organización del proceso de producción, a su vez, tienen consecuencias importantes para el trabajador ya que implican un aumento de las demandas cognitivas y una mayor responsabilidad sobre el proceso de producción (Wall y Jackson, 1995). Asimismo, con la difusión de los límites del puesto de trabajo aumenta la incertidumbre y surgen nuevas exigencias como la necesidad de que los trabajadores sean polivalentes en cuanto a sus cualificaciones y habilidades. Ante este panorama se hace necesario una redefinición de las relaciones tradicionalmente establecidas entre la organización y sus miembros. Como señalan Nord y Fox (1996), "el centro del contrato psicológico típico del miembro de una organización en la era industrial era la creencia de que la organización proporcionaría seguridad laboral y oportunidad de promoción como devolución por el trabajo duro y por la lealtad. Con la disolución de los límites del puesto, el desmantelamiento del mercado laboral interno y los movimientos hacia una fuerza laboral contingente, es, precisamente, este aspecto del contrato psicológico el que está más profundamente cuestionado en el lugar de trabajo post-industrial» (p. 162).

Sin lugar a dudas, nuestra sociedad, a las puertas del siglo XXI, se transforma y quizás lo más importante de este proceso no sea el cambio en sí mismo sino la velocidad con que se produce. En este contexto, la Psicología de las Organizaciones, no ajena a estos cambios, se transforma con ella, intenta adaptarse y busca dar respuesta a los problemas e incertidumbres que se plantean en los albores del nuevo milenio. En este proceso la sociedad "piensa" sobre sí misma y en su seno los psicólogos del trabajo y de las organizaciones reflexionan sobre las

posibles formas de describir, explicar y predecir los fenómenos que acontecen en contextos organizacionales y las propias organizaciones, al tiempo que se plantean nuevas formas de intervención sobre ellos.

## **Cambios significativos en la Psicología de las Organizaciones**

En la situación que acabamos de describir, emergen análisis críticos sobre los "saberes" consolidados y oficiales y se intensifica la búsqueda en múltiples direcciones: se replantea el concepto de conducta organizacional, surgen múltiples intentos de abordar los fenómenos organizacionales (multiplicidad de paradigmas) y existen grupos que consideran insuficientes los modelos clásicos a partir de los cuales se estudian esos fenómenos proponiendo nuevas aproximaciones metodológicas en el ámbito de la investigación y poniendo en tela de juicio la utilidad de las herramientas empleadas en el ámbito de la intervención profesional.

Respecto a las transformaciones que ha experimentado la forma de entender y estudiar la conducta organizacional hay que destacar, en primer lugar, el aumento de la complejidad con que ésta se define. Frente a los enfoques conductistas que únicamente se centraban en el estudio de la conducta observable, la Psicología de las Organizaciones, en la actualidad, en sintonía con los desarrollos de la psicología en su conjunto, se centra también en los procesos mentales que están a la base de la misma considerando no sólo la actividad cognitiva sino también el ámbito de los afectos y las emociones y las características de personalidad. De hecho se constata en la actualidad una revitalización del estudio de las emociones en el puesto de trabajo como han puesto de manifiesto autores como Warr (1994) y Nord y Fox (1996).

Otra tendencia interesante en la forma de abordar el estudio de la conducta organizacional es la caracterizada como progresiva "colectivización del sujeto". La perspectiva clásica, que centraba su atención en el estudio de la conducta del individuo y las consecuencias derivadas de ella a nivel individual (p.e. estrés, satisfacción y burnout), se complementa, cada vez en mayor medida, con el estudio de fenómenos colectivos (p.e. clima organizacional y estrés colectivo -Peiró, 1999), basado en los enfoques sociocognitivos y socioemocionales. Asimismo, se observa un interés creciente en un tema clásico en Psicología Social como es el estudio de los grupos que cobra mayor peso en la Psicología de las Organizaciones (Huici, 1996). Finalmente se tiende a analizar, cada vez más, las influencias que sobre la conducta organizacional tienen los elementos del contexto en el que se desarrolla.

No obstante, el énfasis en el estudio del contexto, o en el "nivel organizacional", no ha supuesto una pérdida de interés por el estudio de la conducta del individuo. Probablemente, lo que se está produciendo es un cambio de perspectiva, desde una visión del individuo independiente del contexto a una consideración de la interacción entre los individuos y sus contextos (Nord y Fox, 1996). Por esta razón, Rousseau y House (1994) afirman que hasta que las teorías de la Psicología General no se relacionen con las variables organizacionales del contexto resultarán inadecuadas para explicar lo que sucede en las organizaciones. Katzell (1994) expresa una opinión similar al afirmar que desde un punto de vista teórico el planteamiento transnivel nos capacita para comprender tanto la construcción sociocognitiva de las organizaciones como los patrones dinámicos de interacción entre la persona y la situación en la construcción de la personalidad.

Pero es el contexto en el que se desarrolla la conducta organizacional, el que en estos momentos experimenta los cambios más profundos. Las nuevas propiedades que presentan las organizaciones que han sido caracterizadas como "virtuales", "sin límites", "planas" y "flexibles" han hecho entrar en crisis conceptos básicos y clásicos en nuestra disciplina como el de ajuste (Conn, 1999). Frente al énfasis puesto en la estandarización del comportamiento y en su

predicción, con el fin de conseguir un correcto desempeño, característico de orientaciones teóricas tradicionales como la Organización Científica del Trabajo o la Teoría de la Burocracia, surge con fuerza la idea de que lo importante es la flexibilidad del trabajador para adaptarse a los cambios rápidos, su polivalencia, iniciativa y capacidad de innovación. Frente a la idea de que es necesario conseguir un acatamiento a las normas de la organización por parte de sus miembros, para un correcto desempeño de los mismos, surgen con fuerza conceptos como el compromiso organizacional y la implicación con los objetivos de la organización, destacándose, de este modo, el componente actitudinal y motivacional del comportamiento del trabajador (conducta espontánea, conducta extra-rol y ciudadanía organizacional). Otro de los conceptos que entra en crisis, como consecuencia de la nueva situación del mercado laboral, es el concepto de carrera estable. Ante la flexibilidad del mercado laboral y la competitividad existente en su seno, la idea de un desarrollo de carrera lineal y estable en una misma organización se difumina y los itinerarios laborales se toman fragmentados, complejos y heterogéneos.

Otra tendencia a destacar, es el interés creciente por el carácter histórico y cultural de los fenómenos psicosociales y organizacionales, el carácter activo de los sujetos participantes en la investigación social y la concepción simbólica y sociocognitivamente construida de la realidad objeto de estudio en la Psicología de las Organizaciones. En suma, la diversidad de formas con las que se puede abordar la conducta organizacional ha dado lugar a una multiplicidad de paradigmas que en la actualidad coexisten en una situación que algunos califican de "crisis paradigmática". En esta situación multiparadigmática, se produce una tensión entre la búsqueda de rigor en el estudio de la conducta organizacional y la relevancia de los problemas de investigación que se plantean. A la base de esta controversia se encuentra una interesante reflexión: ¿En qué medida y bajo qué condiciones, es posible determinar regularidades en el comportamiento del ser humano en las organizaciones que trascienden a las peculiaridades de un contexto cultural, social, histórico y físico determinado?

Otra tensión relevante se plantea al analizar los componentes de valor de la actividad científica. Como afirma MacCoun (1998), en la segunda mitad de este siglo, la objetividad de la ciencia ha sido cuestionada poniéndose en entredicho, especialmente, la posibilidad de que el investigador pueda proceder objetivamente, dejando al margen sesgos y prejuicios personales. No obstante, la dimensión social de la ciencia y la multiplicidad de aproximaciones puede contribuir a reducir esos sesgos o "desvelarlos" mediante procesos de conflicto socio-cognitivo que contribuyan al "descuento de sesgos". Vinculado con esta temática está la responsabilidad del experto (científico-"interventor") y la dimensión ética de su actividad (Peiró, 1994).

Una tercera tensión es la planteada por Simon (1973) al distinguir entre "ciencias de lo natural" y "ciencias de lo artificial". Este autor afirma que mientras las primeras pretenden describir, explicar y predecir los fenómenos naturales, las ciencias de lo artificial persiguen establecer los principios que deben orientar el diseño de los fenómenos artificiales. Así pues, en las ciencias de lo artificial o "ciencias del diseño" la intervención constituye una parte esencial del propio ciclo investigador de ahí la importancia en Psicología de las Organizaciones no sólo de describir la conducta organizacional sino también de intervenir sobre ella y ser capaces de anticipar los eventos en torno a ella (Peiró, 1994; Peiró, 1996).

## **Nuevas tendencias en la metodología de investigación**

Como consecuencia de estos debates y tensiones aparecen nuevas tendencias en la investigación que han dado lugar a una ampliación de los métodos utilizados.

En este sentido, hay que destacar la importancia creciente que está adquiriendo el análisis transnivel (O'Reilly, 1991; Wilpert, 1995). Con ello se intenta explicar, en primer lugar, cómo las acciones de los individuos se combinan para dar lugar a la conducta de sistemas supraindividuales

(grupos, organizaciones, colectivos o sociedades) y, en segundo lugar, cómo la conducta de esos sistemas supraindividuales influye en la conducta de los individuos que la componen (Coleman, 1986). Esa interdependencia de niveles, debe reflejarse tanto en la teoría como en la metodología. Como indican González-Romá y Peiró (1992) cada vez en mayor medida se están desarrollando modelos, teorías, conceptos e investigaciones que adoptan niveles de análisis distintos y que consideran la naturaleza multinivel de los fenómenos organizacionales. Además, esta mayor atención a la investigación multinivel coincide con un mayor interés en el estudio de métodos y técnicas de análisis adecuados.

Otra tendencia interesante es el incremento del número de investigaciones que presentan un diseño longitudinal. En este sentido, algunos autores han destacado la conveniencia de considerar el tiempo como elemento fundamental de análisis. Katzell (1994) en el *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* contempla como una tendencia reciente en nuestra disciplina la consideración del tiempo proponiendo distintos ejemplos en los que tal consideración es relevante –variaciones en los criterios de rendimiento según la experiencia laboral, el cambio en la motivación y las actitudes de los trabajadores en función del tiempo y el desarrollo de carrera entre otros.

Asimismo, en los últimos años se ha producido un incremento en la consideración de los métodos cualitativos para el análisis de los fenómenos psicosociales en las organizaciones. Estos métodos, con frecuencia se utilizan como base para investigaciones posteriores que utilizan metodologías de tipo cuantitativo. No obstante, como Peiró y Munduate afirman en este mismo número monográfico, en la actualidad a pesar del énfasis puesto en los enfoques teóricos post-positivistas la investigación empírica sigue presentando un claro predominio de la metodología cuantitativa.

Una última tendencia a destacar es el mayor reconocimiento que se está concediendo al meta-análisis. En opinión de Dunnette (1998), el meta-análisis representa uno de los principales avances metodológicos que se han producido en los últimos veinte años en el campo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

## **La crisis de las tecnologías de intervención y nuevas demandas y retos en el ámbito profesional**

Los rápidos cambios que se producen en las organizaciones y en el mundo laboral han provocado un cuestionamiento de las tecnologías de intervención disponibles en la Psicología de las Organizaciones y de los Recursos Humanos.

En épocas de fuertes y rápidas transformaciones organizacionales y laborales, las tecnologías de intervención en el ámbito laboral, organizacional y de los recursos humanos quedan con facilidad obsoletas y, si esto ocurre, se hace más necesario intensificar la investigación con el fin de describir y entender la nueva realidad organizacional. Asimismo, se requiere una mayor actividad en I+D para potenciar el desarrollo de técnicas, instrumentos y estrategias de intervención que permitan abordar los nuevos problemas que se plantean al psicólogo del trabajo y de las organizaciones.

En este sentido, Cascio (1995) ha señalado cambios importantes en las siguientes áreas de intervención: análisis de puestos, selección de personal, entrenamiento y desarrollo, sistemas de pagas e incentivos, valoración del desempeño y desarrollo organizacional, poniendo de relieve que los instrumentos y tecnologías disponibles presentan limitaciones e insuficiencias importantes para las nuevas demandas de intervención profesional.

Junto a estos cambios y desafíos para nuestra profesión, en áreas que en la actualidad se encuentran bastante consolidadas, también se observa una tendencia a la aparición de nuevos campos de intervención que previsiblemente seguirán afianzándose en los próximos años.

En este contexto, se observan roles emergentes sobre los que existe cada vez mayor demanda por parte de la sociedad y de las organizaciones. Entre esos roles podemos destacar las aportaciones para el diseño, implantación y gestión de nuevas tecnologías, la gestión ambiental de la empresa, la prevención de riesgos laborales y salud laboral, en especial en sus factores psicosociales, y la gestión de las relaciones laborales y la mediación laboral.

Ordóñez (1997) describe del siguiente modo las transformaciones producidas en nuestra disciplina y profesión: de la improvisación en la Gestión de Recursos Humanos a la planificación; de la selección psicotécnica persona-puesto a la selección-integración; de la formación profesional a la empleabilidad y el desarrollo de competencias; de la formación de mandos medios al desarrollo directivo; de los grupos de trabajo al trabajo en equipo; de la higiene y seguridad en el trabajo a la prevención de riesgos y de salud laboral; de la escuela de las «relaciones humanas» a la implicación y el compromiso; de la confrontación y el conflicto hacia nuevos modelos de relaciones laborales, del tratamiento uniforme a la gestión personalizada y de la traducción ajena a la investigación propia.

En suma, las transformaciones que se están produciendo en el mercado de trabajo, y más específicamente en las organizaciones laborales, representan importantes retos para los psicólogos del trabajo y de las organizaciones ya que suponen profundos cambios en la forma de intervenir en áreas consolidadas, a la vez que se amplían los campos de actuación. Todo ello supone un importante desafío para nuestra disciplina, que debe dar respuesta mediante el desarrollo de teorías, técnicas y estrategias de intervención que permitan la descripción, explicación y predicción de los fenómenos que acontecen en contextos organizacionales al tiempo que sirvan de base para intervenir en la solución de problemas y la mejora de la calidad de vida laboral (Peiró, Prieto y Roe, 1996a).

## **La Psicología de las Organizaciones en España**

La investigación en nuestro país no es ajena a todos estos debates, transformaciones y problemas a los que se enfrenta la Psicología de las Organizaciones en la actualidad. Pero junto a estas tendencias, es necesario destacar el importante desarrollo de esta disciplina en nuestro país, tanto en lo que se refiere al análisis, descripción y explicación de los fenómenos organizacionales como en el terreno de la intervención. No obstante, una gran parte de modelos teóricos y prácticas de intervención que se comercializan y utilizan en España se producen fuera de nuestras fronteras, especialmente en Estados Unidos. Aunque esta importación tiene, sin lugar a dudas, aspectos positivos, no está exenta de riesgos sobre todo "derivados de su aplicación acrítica, sin una consideración detenida de las peculiaridades de nuestra realidad cultural, social, empresarial y laboral" (Peiró, 1994, p. 58). De este modo, en los últimos años se observa un incremento de la investigación en nuestro país que favorece la adaptación de las contribuciones teóricas y técnicas generadas en otros contextos culturales así como el desarrollo de otras propias. Además, cabe esperar que se acentuará en los próximos años. Asimismo, el previsible aumento de la interacción entre la investigación y la intervención facilitará esa consideración de la especificidad cultural en el uso de conocimientos y técnicas. El monográfico que aquí se presenta es una buena muestra de ello. En él se abordan una serie de temas que cuentan con tradición investigadora en nuestro país.

Los primeros trabajos de este monográfico refuerzan la idea de que un tema clásico en Psicología Social, como el estudio de los grupos sigue de plena actualidad en el ámbito de las organizaciones (Huici, 1996). En este contexto, Alcover y Gil analizan los efectos de las nuevas formas de flexibilidad organizacional sobre los equipos de trabajo. Ayestarán reflexiona sobre la influencia que ejerce la cultura sobre las conductas de manejo del conflicto en el desarrollo de equipos de trabajo. Seguidamente, Díaz, Rolo, Gil-Monte y Suárez analizan cualitativamente

los significados compartidos sobre seguridad organizacional y riesgo en los grupos de trabajo de una pequeña empresa.

Por otra parte, existe una tendencia a considerar, cada vez en mayor medida, a las organizaciones como formaciones políticas y, en este contexto, situamos el trabajo de Serrano y Méndez y la contribución de Munduate, Cruces, Cisneros, Gómez y Dorado sobre los procesos de negociación y mediación.

Los trabajos realizados por González-Romá y Peiró, y Sánchez, Alonso y Palací sobre clima y cultura organizacional, respectivamente, son una muestra de la importancia que ha adquirido, en los últimos tiempos, la consideración de la organización y sus unidades estructurales como unidad de análisis, al tiempo que ponen el énfasis en la relevancia del estudio de las creencias compartidas, si bien esta última tendencia se observa en una buena parte de los trabajos incluidos en este número.

Desde la perspectiva de la evaluación y el cambio organizacional, Quijano y Navarro presentan un instrumento de auditoría de los Recursos Humanos y Salanova y Grau, por su parte, analizan las tendencias de la investigación sobre formación en contextos de cambio tecnológico. El componente ético de la intervención en las organizaciones es analizado con detenimiento por Rodríguez y Zarco.

El monográfico, que aquí se presenta, finaliza con una amplia revisión, realizada por Peiró y Munduate, de los desarrollos producidos en España durante la presente década en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Se parte del análisis de las principales transformaciones económicas, sociales, políticas y empresariales que se han producido en su seno, y se analizan posteriormente los progresos y aportaciones en los diferentes ámbitos de investigación de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en sus desarrollos más recientes.

## Referencias

- Cascio, W. C. (1995). Whither Industrial and Organizational Psychology in a changing world of work? *American Psychologist*, 50 (1), 928-939.
- Coleman, J. S. (1986). Social theory, social research, and a theory action. *American Journal of Sociology*, 91 (6), 1309-1335.
- Conn, A. B. (1999). Fit and MisFit. The Bright side of Bad P-E Fit. Paper presented at the SIOP Conference, April 1999.
- DeSanctis, G. y Poole, M. S. (1997). Transitions in teamwork in new organizational forms. *Advances in Group Processes*, 14, 157-176.
- Dunnette, M. D. (1998). Emerging Trends and Vexing Issues in Industrial and Organizational Psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 47 (2), 129-153.
- González-Romá, V. y Peiró, J. M. (1992). Técnicas de investigación multinivel en las organizaciones. En A. Clemente (Ed.), *Psicología Social: métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Eudema.
- Huici, C. (1996). Psicología Social de los Grupos: desarrollos recientes: *Revista de Psicología Social*, 11, 1, 3-18.
- Katzell, R. A. (1994). Contemporary meta-trends in Industrial and Organizational Psychology. En H. C. Triandis, M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 4. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- MacCoun, R. J. (1998). Biases in the interpretation and use of research results. *Annual Review of Psychology*, 49, 259-287.
- Nord, W. R. y Fox, S. (1996). The Individual in Organizational Studies: the Great Disappearing Act? En S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (Eds.), *Handbook of Organization Studies*. London: Sage Publications.
- O'Reilly, C. A. (1991). Organizational behavior: Where we've been, where we're going. *Annual Review of Psychology*, 42, 427-459.
- Ordóñez, M. (coord.), (1997). *Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos*. Barcelona Gestión 2000.
- Peiró, J. M. (1994). Intervención psicosocial en Psicología del trabajo y de las organizaciones. En J. M. Peiró y J. Ramos (Eds.), *Intervención psicosocial en las organizaciones*. Barcelona: P.P.U.
- Peiró, J.M. (1996). Psicología social de las organizaciones. En J.L. Alvaro, A. Garrido y J.R. Torregrosa. (Dir.) *Psicología Social Aplicada*. Madrid, McGraw Hill.
- Peiró, J.M. (1999). Estrés at work. A collective approach. Keynote invited address en el VI European Congress of Psychology. Roma, 3-9 Julio.
- Peiró, J. M., Prieto, F. y Roe, R. A. (1996a). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado*

- de *Psicología del Trabajo, Vol. I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.
- Peiró, J. M., Prieto, F. y Roe, R. A. (1996b). El trabajo como fenómeno psicosocial. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Rousseau, D. M. y House, R. J. (1994). Meso organizational behavior: Avoiding three fundamental biases. En C. L. Cooper y D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, Vol. 1. Chichester: Wiley & Sons.
- Simon, H. A. (1973). *Las ciencias de lo artificial*. Barcelona: ATE.
- Wall, T. D. y Jackson, P. R. (1995). New manufacturing and shopfloor job design. En A. Howard (Ed.), *The changing nature of work*. San Francisco: Jossey Bass.
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8, 84-97.
- Wilpert, B. (1995). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 46, 59-90.