

**ALEGACIONES AL INFORME PROVISIONAL DE VERIFICACIÓN (9/2/2017) DE LA MODIFICACIÓN DEL MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES, PSICOLOGÍA JURÍDICA-FORENSE E INTERVENCIÓN SOCIAL POR LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA**

ASPECTOS QUE NECESARIAMENTE DEBEN MODIFICARSE:

CRITERIO 1: DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

El tipo de enseñanza pasa a ser solo presencial (en la memoria verificada figuraban las tres modalidades: presencial, semipresencial y a distancia). El cambio se considera adecuado pero debe reflejarse en el formulario de la presente modificación.

**Alegación:**

**Se incorpora la referencia a este cambio en el formulario de modificación.**

CRITERIO 2: JUSTIFICACIÓN

La modificación plantea un cambio en el centro de impartición del título, que pasará de la Facultad de Psicología a la Facultad de Relaciones Laborales. Se debe aportar más información acerca de las causas que motivan dicho cambio y las implicaciones prácticas que esto tendrá de cara al desarrollo del título.

**Alegación:**

**La Universidad de Santiago de Compostela procedió en el año 2016 a una reorganización de los departamentos universitarios con vistas a la optimización de los recursos docentes. Entre las modificaciones realizadas se incorporó el área de Psicología Organizacional, Jurídica-Forense y Metodología de las Ciencias del Comportamiento en el Departamento de Ciencia Política y Sociología, que tiene sede en el edificio de las Facultades de Relaciones Laborales y Ciencias Políticas y Sociales.**

CRITERIO 4: ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

En el apartado Requisitos de Acceso y Criterios de Admisión se dice que "Para estos efectos cada centro podrá establecer tablas de equivalencia entre estudios cursados en otras universidades y aquellos que le podrán ser reconocidos en el plan de estudios de la propia universidad"; debe quedar claro si el centro es la Facultad de Psicología o la Facultad de Relaciones Laborales.

Los criterios de admisión al Máster permanecen sin variaciones y se consideran adecuados. No obstante, aprovechando la modificación, se debe introducir una ponderación de los distintos criterios de admisión, que actualmente solo aparecen enumerados.

**Alegación:**

Este texto corresponde a la transcripción literal del acuerdo de Consejo de Gobierno sobre las normas de transferencia y reconocimiento de créditos (el Ministerio consideró que no era correcta la inclusión de un enlace a la normativa, sino que debería figurar un texto explicativo, por lo que se optó por incorporar el texto completo del acuerdo). El apartado citado es genérico y hace referencia a la posibilidad de que todos los centros de la Universidad elaboren tablas de reconocimiento en las respectivas titulaciones de nivel de grado: para agilizar el reconocimiento de estudiantes con estudios universitarios previos (en esta ou otra universidad) se recomienda que por parte de los centros se analicen los informes de reconocimiento realizados, de forma que permita la elaboración de tablas de reconocimiento. Por una parte, facilita la información a los futuros estudiantes sobre sus posibles reconocimientos; por otra parte, evita el tener que solicitar a las comisiones de docencia de los centros nuevos informes sobre el reconocimiento de titulaciones que ya fueron informadas.

En lo que se refiere a los criterios de selección específicos de la titulación, se establece la siguiente ponderación:

1. Expediente académico: 60%

2. Conocimiento de lenguas (inglés, francés., otras): 5% Los candidatos deberán presentar documentación acreditativa (pe. First Certificate, Diploma del Centro de Lenguas Modernas, etc.)

3. Experiencia profesional: 15% (los candidatos deberán presentar documentación justificativa, certificación vida laboral, copia de contratos, etc...)

4. Experiencia investigadora: 15% (los candidatos deberán presentar documentación justificativa, publicación de artículos, monografías, participación en grupos de investigación, ect...)

5. Otros (idiomas, titulaciones afines): 5%

#### CRITERIO 5: PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

Se deben revisar y/o completar las fichas de las materias que conforman el plan de estudios. Por ejemplo: la materia Psicología Criminal y Penitenciaria carece de actividades formativas; la materia Prácticas Externas en Organizaciones no tiene competencias asignadas; la materia Auditoría de Recursos Humanos y Modelos de Excelencia, de 6 créditos ECTS, sólo contempla 48 horas de actividades formativas; el TFM, de 12 créditos ECTS, tiene asignadas 100 horas de actividades formativas, etc.

#### Alegación:

**Se revisan e incorporan las fichas completas de las materias mencionadas en el informe.**

El plan de estudios se estructura en dos partes: una primera en la que el alumno debe cursar 24 créditos obligatorios y una segunda parte de 24 créditos optativos que pueden seleccionarse en función de los tres itinerarios formativos que se ofrecen: Trabajo y Organizaciones, Jurídico-Forense e Intervención Social. Debe indicarse claramente en este apartado de la memoria si un estudiante podría cursar el plan de estudios sin completar ninguno de estos tres itinerarios.

En el apartado donde se describen las prácticas externas se cita lo siguiente: "A continuación se describe las dos materias de prácticas externas optativas, incluyendo información sobre las competencias, contenido, metodología y evaluación", sin embargo solo se incluye información sobre una de las materias: *Prácticas externas en organizaciones*. Es necesario incluir el mismo tipo de información para la otra materia: *Prácticas externas jurídico-forenses*.

Se debe explicitar con más detalle el sistema de evaluación del TFM, información que sí figura en la memoria verificada del título.

**Alegación:**

**El plan de estudios se estructura en dos partes: una primera en la que el alumno/a debe cursar 24 créditos obligatorios y una segunda parte, de 24 créditos optativos. El alumno debe cursar los 24 créditos optativos en cada una de las especialidades (Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Jurídica-Forense e Intervención Social). El alumno/a podrá cursar más de un itinerario completo.**

**El Trabajo Fin de Máster se evalúa mediante la aplicación de una rúbrica de evaluación que se ha diseñado partiendo del análisis de las competencias generales y específicas que se recogen en la memoria del máster. La rúbrica cuenta con un total de 28 descriptores que se relacionan con un total de 7 criterios relativos a las competencias. La valoración de cada criterio se lleva a cabo a través de una escala que va desde 1 hasta 10 puntos. Tras la defensa pública del trabajo por el estudiante, los miembros de la comisión de evaluación, de manera individual, completan la plantilla y la entregan al secretaria/o de la comisión, quien procede a calcular las puntuaciones medias para cada criterio, así como una puntuación media final que será la que corresponda a la calificación del TFM (se incorpora la información completa dentro del sistema de evaluación).**

**CRITERIO 6: PERSONAL ACADÉMICO**

Se deben actualizar las tablas sobre personal académico que aparecen en la memoria. No es necesario incluir el nombre y apellidos del personal docente pero sí actualizar la información sobre número de docentes, categoría, porcentaje de doctores, quinquenios, sexenios, etc. Se debe aclarar si el traslado del Máster a la Facultad de Relaciones Laborales afecta a la selección, adecuación y dedicación del personal académico del mismo. Otro aspecto importante es aclarar cómo la adscripción a la nueva facultad afecta a los criterios y prácticas de coordinación entre especialidades, departamentos implicados, etc.

**Alegación:**

**Se actualizan las tablas de memoria de personal docente al curso 2016-2017, con el detalle de categorías de personal docente e investigador, número de sexenios, quinquenios y proyectos de investigación. Se incorpora en el apartado 6 de la memoria.**

**En cuanto a la adscripción a la nueva facultad de Relaciones Laborales, cabe señalar que la docencia es impartida por el mismo cuadro de profesores y de áreas de conocimiento de los cursos anteriores. Por lo tanto, no se prevé que el cambio de centro conlleve modificaciones de personal académico.**

**CRITERIO 7: RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS**

Se debe aportar más información acerca de cómo el traslado del Máster a la Facultad de Relaciones Laborales va afectar al título en cuanto a recursos materiales y servicios. Se debe concretar con más detalle con qué recursos cuenta el centro para impartir este título. Se debe aportar la lista de empresas y/o instituciones con las que el título ha firmado convenios de colaboración para que los estudiantes realicen las prácticas.

**Alegación:**

En el apartado 7 de la memoria se incluyen los recursos materiales y servicios disponibles en la Facultad de Relaciones Laborales. En este apartado se ofrece en detalle de la infraestructura disponible en cuanto a seminarios, bibliotecas, aulas docentes, y aulas de informática, así como el equipamiento docente de estos espacios. También se da cuenta de los mecanismos establecidos para mantener y revisar dichos recursos. Asimismo, se señalan los servicios de carácter general de la Universidad de Santiago que estarán a disposición del nuevo centro al que se traslada el título.

Se adjunta el listado de convenios de prácticas actualizado al último curso.

RECOMENDACIONES

**CRITERIO 5: PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS**

Se recomienda introducir prácticas en el itinerario de Intervención Social.

**Alegación:**

La Comisión Académica revisará esta recomendación de acuerdo con las directrices que establezca el Vicerrectorado de Oferta Docente e Innovación Educativa.

## INTRODUCCIÓN

En el presente documento se expone la Memoria del Proyecto de Título de **Máster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Psicología Jurídica-Forense e Intervención Social**, por la Universidad de Santiago de Compostela que acompaña la solicitud de verificación de la propuesta de este título.

Este nuevo máster tiene su origen en un Programa de Doctorado reconocido con la Mención de Calidad por el MEC (MCD2008-00079) para el período 2008-2009 a 2011-2012 en el que participan los profesores proponentes, y constituye una oferta necesaria de formación avanzada en Psicología, que recoge las recomendaciones de especialización descritas en el informe de evaluación de la calidad de ANECA (MCD2003-007879). Además, este máster permitirá el acceso a la correspondiente etapa de investigación.

El Plan de Estudios es una propuesta de formación diseñada de forma coordinada a distintos niveles en la Universidad de Santiago de Compostela, sobre la base del trabajo de una Comisión Redactora nombrada por el Rector, a propuesta de un grupo de profesores del Área de Psicología Social del Departamento de Psicología Social, Básica y Metodología de la Facultad de Psicología, tomando en consideración la dedicación de los estudiantes en un período de un año a tiempo completo (60 ECTS).

La propuesta recoge aspectos como los objetivos y competencias a adquirir por los estudiantes, la estructura, organización y compromiso de la institución sobre los recursos humanos y materiales, las condiciones en las que se van a desarrollar las enseñanzas, los resultados previstos y el sistema de garantía interna de calidad que la Universidad de Santiago de Compostela asegura para dicho título.

## 2. JUSTIFICACIÓN

### 2.1. Justificación del título propuesto, argumentando el interés académico, científico y profesional del mismo

#### Antecedentes

La Universidad de Santiago de Compostela (USC) imparte la Licenciatura en Psicología desde hace 35 años (anteriormente como sección del título de Filosofía y Ciencias de la Educación), lo que la sitúa como una de las Universidades con más tradición en dichos estudios. Durante los últimos 15 años 1600 estudiantes se han licenciado en dicha disciplina y más de 96 han alcanzado el título de Doctor.

En la actualidad se mantiene de forma estable en la cifra de unos 200-250 estudiantes de grado nuevos cada año. Al mismo tiempo que crecía numéricamente el número de estudiantes y, posteriormente, profesionales de psicología, también fue aumentando su productividad investigadora, diversificando los campos de interés, mejorando su calidad y fortaleciendo sus relaciones con equipos de investigación de muy diversas partes del mundo. Ejemplo de lo anterior es que varios investigadores del área de Psicología social (incluidos en la plantilla docente del Máster) se encuentran entre los más citados en el área de Psicología Social, según un artículo recientemente publicado en la revista *Psicothema*. En el ranking de universidades, nuestra área ocupa un lugar muy destacado por número de proyectos financiados por el MEC y cuenta con, al menos, 12 investigadores principales de proyectos del Plan Nacional durante los últimos cinco años.

Actualmente, la casi totalidad de los investigadores en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y Psicología Jurídica y Forense e Intervención Social de Galicia pertenecen a departamentos de la USC. La investigación en estas áreas en Galicia ha experimentado un importantísimo avance e impulso en los últimos años con repercusiones no sólo a nivel teórico sino también aplicado. Los investigadores de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y de Psicología Jurídica y

Forense han alcanzado un nivel de excelencia tanto en la investigación básica como en sus aplicaciones.

Por todo lo anterior y las justificaciones que se expondrán a continuación, consideramos necesaria una oferta que permita una formación rigurosa de jóvenes profesionales e investigadores en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y Psicología Jurídica y Forense que les permita adaptarse a nuevos retos, temáticas y actividades que puedan surgir en el futuro y que garantice un relevo generacional sobre el que afianzar la sostenibilidad del desarrollo de la investigación y formación en este campo.

**Interés académico, científico y profesional atendiendo a los contextos y especializaciones que el título confiere.**

En las páginas que siguen vamos a indicar el interés académico, científico y profesional del título de **Máster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Psicología Jurídica-Forense e Intervención Social**, para lo cual vamos a dividir convenientemente la exposición en tres apartados, correspondiendo cada uno de ellos a una de los itinerarios que los alumnos pueden seguir: (a) Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y (b) Psicología Jurídica-Forense y (c) Psicología de la Intervención Social

### **2.1.1. (A.) La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en el ámbito Académico y Científico**

La **Psicología del Trabajo y las Organizaciones** es un ámbito de conocimiento científico y actividad profesional reconocida nacional e internacionalmente. La disciplina científica y la profesión que hoy en España se conoce con el nombre de **Psicología del Trabajo y las Organizaciones**, siguiendo la tradición Europea, es la misma que se conoce actualmente en otros países como **Psicología Industrial y Organizacional, Psicología Ocupacional y Organizacional** y más antiguamente como **Psicología Industrial, Psicología del Personal, Psicología del Trabajo, Psicología de las Organizaciones, Psicología Ocupacional** y, a veces, **Psicología Aplicada**. En España, la Psicología Industrial como disciplina universitaria comenzó a enseñarse en la Escuela de Psicología de la Universidad de Madrid a principios de los años cincuenta, cuando

no existían ni facultades de Psicología ni Licenciatura en Psicología, aunque desde los años veinte del siglo pasado se habían realizado investigaciones y desarrollos de Psicología del Trabajo y las Organizaciones en las entonces así llamadas Oficinas de Orientación Profesional, en especial en Barcelona y Madrid.

Así, por ejemplo, el profesor Miguel Sigúan (U. Central Barcelona), ya ofrecía una de las primeras definiciones del campo, en su prólogo al libro del N.R.F. Maier, (1950) *Psicología Industrial* (Madrid, Rialp, 1975), cuando afirmaba "*La **psicología industrial**, como la psicología pedagógica o la psicología clínica, es una ciencia aplicada desarrollada a partir del frondoso tronco de la psicología general. Como toda ciencia aplicada, pretende utilizar unos conocimientos teóricos, conseguidos por la experiencia o la reflexión, para resolver unos problemas concretos. En el caso de la psicología industrial, la base teórica es el conocimiento de la conducta humana en el trabajo, y la situación a la que pretenden aplicarse estos conocimientos, las realidades laborales en una época y un lugar determinados. Puede, por tanto, definirse la psicología industrial como la ciencia psicológica que tiene por objeto el estudio del comportamiento humano en el trabajo y por fin el mejorar este comportamiento, haciéndole más satisfactorio para el individuo y más útil para la sociedad. Incidentalmente podemos añadir que esta definición hace insuficiente su nombre y que propiamente deberíamos hablar de psicología laboral. Solo la costumbre y el uso justifican que continuemos llamando psicología industrial a una disciplina que se interesa por todas las formas de actividad laboral, igual en la industria que en la administración o el comercio, y que tiene por sujeto tanto la conducta del último trabajador como la del más alto dirigente.* (pp 9-10)"

Más recientemente el profesor José María Peiró (U. Valencia), en su obra *Psicología de la Organización* (Madrid, UNED), define la Psicología de la Organización como el "*estudio del comportamiento de los individuos y de los grupos en el contexto organizacional*", y reitera esta definición cuando afirma "*el concepto de conducta organizacional... constituye, en nuestra opinión, el objeto formal de estudio de la Psicología de las Organizaciones* (p.158)".

Evidencia de que la **Psicología del Trabajo y las Organizaciones** es un ámbito disciplinar científico y profesional se demuestra también si observamos el modo que



tienen de estructurarse las Organizaciones científicas y profesionales que agrupan a los psicólogos en España y el en mundo. Se puede tener una buena aproximación a dicha estructura examinando en España al Colegio Oficial de Psicólogos (COP) y a la Sociedad Española de Psicología (SEP); en Europa, si examinamos, por ejemplo, dos de las asociaciones más relevantes y de mayor tradición, como son la European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) y la British Psychological Association (BPS), en Estados Unidos a la American Psychological Association (APA) y a nivel mundial la International Association of Applied Psychology (IAAP).

1) El **Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de España** clasifica las áreas en las que ejercen su profesión los psicólogos del siguiente modo (con indicación del responsable de la Consejo General de Colegios de Psicólogos de España):

- **Psicología Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos** (*Acta Junta de Gobierno del 20 y 21 de junio de 2008*) Ilmo. Sr. Don Francisco Sánchez Eizaguirre.
- **Psicología Jurídica** (*Acta Junta de Gobierno del 20 de enero de 2007*) Ilmo. Sr. Don Ramón Vilalta Suárez.
- **Psicología Clínica** (*Acta Junta de Gobierno del 17 de noviembre de 2007*) Responsable Junta de Gobierno - Ilmo. Sr. Don Francisco Santolaya Ochando, Secretaría - Ilma. Sra. Doña Dolores Gómez Castillo (*Acta Junta de Gobierno del 23 de febrero de 2008*).
- **Psicoterapia** (*Acta Junta de Gobierno del 20 de enero de 2007*) Ilmo. Sr. Don Manuel Rodríguez Fernández.
- **Psicología de la Salud** (*Acta Junta de Gobierno del 20 de enero de 2007*) Ilma. Sra. Doña Isabel Martínez Díaz de Zugazua.
- **Psicología Educativa** (*Acta Junta de Gobierno del 20 de enero de 2007*) Ilmo. Sr. Don Jaume Almenara i Aloy - Secretario - Don Andrés González Bellido (*Acta Junta de Gobierno del 15 de noviembre de 2008*).
- **Psicología de la Intervención Social** (*Acta Junta de Gobierno del 20 de enero de 2007*) Ilmo. Sr. Don Fernando Chacón Fuertes, en colaboración con el Ilmo. Sr. Don Francisco Sánchez Herrera.

- **Psicología del Tráfico y Seguridad** (*Acta Junta de Gobierno del 20 de enero de 2007*) Ilmo. Sr. Don Lorenzo Gil Hernández.

La **Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones/Journal of Work and Organizational Psychology**, publicada por el Colegio Oficial de Psicólogos (COP) de Madrid, es el órgano donde se publican mayoritariamente los artículos y otras informaciones concernientes a los psicólogos del Trabajo y las Organizaciones en España. En año 2009 se celebran los 25 años de la revista.

2) La **Sociedad Española de Psicología** incluye a los psicólogos del Trabajo y las Organizaciones en la Sección de Psicología Industrial.

3) **European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP)** es la asociación científica de los Psicólogos del Trabajo y las Organizaciones en Europa. Organiza sus propios congresos (celebrándose el XII Congreso en Santiago de Compostela en Mayo de 2009) y su revista es el **European Journal Work and Organizational Psychologist**.

4) **British Psychological Society (BPS)** es una de las más antiguas y prestigiosas sociedades científicas del mundo. En ella los psicólogos del Trabajo y las Organizaciones se agrupan en la **Section of Occupational and Organizational Psychology**, y tiene dos publicaciones específicas:

- **Journal of Occupational and Organizational Psychology**
- **The Occupational Psychologist**

La British Psychological Society incluye las siguientes divisiones profesionales:

**Division of Occupational Psychology**

**Division of Forensic Psychology**

Division of Clinical Psychology.

Division of Counselling Psychology

Division of Educational and Child Psychology.

Division of Health Psychology.

Division of Neuropsychology.

Division of Sport and Exercise Psychology.

Division for Teachers and Researchers in Psychology.

5) **American Psychological Association** es la más numerosa organización nacional de psicólogos, contando con más de 100.000 psicólogos. Está organizada en divisiones y cuenta en la actualidad con 52 divisiones diferentes. La **División 14** corresponde a la **Industrial and Organizational Psychology**, incorporada como **Society for Industrial and Organizational Psychology**. Esta división cuenta con tres de las más prestigiosas revistas del mundo:

- **Journal of Applied Psychology**
- **The Industrial Psychologist.**
- **Industrial and Organizational Psychology. Perspectives on Science and Practice**

6) **International Association of Applied Psychology (IAAP)**, es la más antigua asociación internacional de psicólogos del mundo, originalmente llamada **Association Internationale de Psychotechnique** y a la que, desde sus comienzos a principios del siglo XX, pertenecieron los psicólogos industriales españoles, con figuras de tanto prestigio internacional como Mira y López, M. Rodrigo, C. de Madariaga, A. Chleusebaigue, J. Germain, J. Pinillos o M. Yela. Esta asociación está organizada en divisiones, contando en la actualidad con las siguientes:

- **Organizational Psychology.**
- **Psychology and Law.**
- Psychological Assessment and Evaluation.
- Psychology and National Development.
- Environmental Psychology.
- Political Psychology.
- Educational, Instructional and School Psychology.
- Clinical and Community Psychology.
- Traffic and Transportation Psychology.

- Applied Gerontology.
- Health Psychology.
- Economic Psychology.
- Sport Psychology.

La revista de la International Association of Applied Psychology (IAAP) es **Applied Psychology: An International Review**.

7) La **European Network of Organizacional and Work Psychologist (ENOP)**. La *European Network of Organizacional and Work Psychologist (ENOP)* ha desarrollado el “**Modelo de referencia europeo para la formación en psicología del trabajo y las organizaciones**”. En este modelo se diferencian tres áreas: la psicología del trabajo, la psicología del personal (o de desarrollo de los recursos humanos) y la psicología de las organizaciones (ENOP, 1995, 1998).

- (a) La **psicología del trabajo** se encarga de estudiar la actividad de las personas en el trabajo. Las personas se consideran como trabajadores que, individual o colectivamente, realizan tareas que se derivan de los procesos de trabajo que tienen lugar en las organizaciones.
- (b) La **psicología del personal** estudia la relación entre las personas y la organización, concretamente, el establecimiento de la relación, su desarrollo y su finalización. Aquí las personas son consideradas como individuos que en algún momento de su carrera se convierten en empleados de la organización.
- (c) La **psicología de las organizaciones** está centrada en la conducta colectiva de la personas en relación con las organizaciones entendidas como sistemas socio-técnicas. Las personas implicadas en estas estructuras son consideradas como miembros de las mismas.

En la Tabla 1, presentada a continuación, se pueden ver los contenidos abordados en cada una de estas áreas (ENOP, 1995, 1998).

Tabla 1. Áreas de contenido de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones  
(ENOP, 1998).

<p><b>PSICOLOGÍA DEL TRABAJO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tareas y diseño de tareas</li> <li>▪ Diseño de herramientas</li> <li>▪ Ambiente laboral</li> <li>▪ Ejecución, esfuerzo y fatiga</li> <li>▪ Actitudes hacia el trabajo</li> <li>▪ Motivación laboral</li> <li>▪ Satisfacción laboral</li> <li>▪ Estrés y salud mental</li> <li>▪ Esquemas temporales de regulación del trabajo</li> <li>▪ Salud laboral</li> <li>▪ Prevención de riesgos psicosociales</li> </ul>
<p><b>PSICOLOGÍA DEL PERSONAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procesos de elección entre individuos y organización</li> <li>▪ Habilidades y capacidades</li> <li>▪ Necesidades humanas</li> <li>▪ Compromiso con la organización</li> <li>▪ Métodos de selección</li> <li>▪ Desarrollo de carrera</li> <li>▪ Sistemas de pagas</li> <li>▪ Evaluación</li> <li>▪ Formación</li> </ul>
<p><b>PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicación</li> <li>▪ Toma de decisiones</li> <li>▪ Poder, liderazgo</li> <li>▪ Participación</li> <li>▪ Cooperación y conflicto</li> <li>▪ Cultura y clima organizacional</li> <li>▪ Estructura organizacional</li> <li>▪ Tecnología</li> <li>▪ Cambio organizacional</li> </ul>

### **2.1.2. (A) Principales Revistas Internacionales en las que se publica investigación de Psicología del Trabajo y las Organizaciones.**

Existe una enorme diversidad de revistas en las cuales se publica la temática de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. A este respecto, es interesante señalar que el **Institute for Scientific Information**, que elabora anualmente el **Journal of Citation Report**, quizás el más importante indicador del impacto científico de las diversas revistas en sus respectivas áreas de conocimiento, al clasificar las revistas de Psicología del Trabajo y las Organizaciones las sitúa bajo el epígrafe de Psicología Aplicada. Así, de acuerdo al Journal of Citation Reports, las revistas más importantes en el ámbito de Psicología del Trabajo y las Organizaciones serían:

#### ***Revistas de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (Applied Psychology)***

- Journal of Applied Psychology
- Journal Organizational Behavior
- European Work and Organizational Psychology
- Personnel Psychology
- Journal of Occupational & Organizational Psychology
- Human Performance
- Human Resource Management
- International Review of Industrial & Organizational Psychology
- Academy of Management Journal
- Academy of Management Review
- Applied Psychology. An International Journal
- International Journal of Selection & Assessment
- Journal of Business and Psychology

#### **Temática de las Revistas:**

La temática de las diversas revistas es una indicación clara del contenido del área. Tomando como ejemplo tres de las más prestigiosas, se puede observar el ámbito de actuación científico y profesional de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones:

*Journal of Applied Psychology*, los temas apropiados incluyen selección de personal, medida del desempeño, la formación, motivación laboral, actitudes en el trabajo, precisión del testimonio, liderazgo, abuso de drogas y alcohol, desarrollo de carreras, conflicto entre las demandas del trabajo y la familia, conducta laboral, stress laboral, diseño e intervenciones laborales, tecnología, uso del polígrafo, utilidad de las intervenciones organizacionales, conducta de compra del consumidor, y diferencias trans-culturales en las actitudes y la conducta laboral.

*Journal of Organizational Behavior* desea de publicar y revisar la investigación actual en los campos de la **Psicología Industrial y Organizacional** y el **Comportamiento Organizacional** a través del mundo. La revista se centra en la investigación y la teoría en todos los temas asociados con el comportamiento organizacional/ocupacional incluyendo motivación, desempeño en el trabajo, igualdad de oportunidades en el trabajo, diseño de puestos, procesos de carrera, estrés ocupacional, calidad de la vida laboral, satisfacción laboral, selección de personal, formación, cambio organizacional, metodología de investigación en el comportamiento organizacional/ocupacional, empleo, análisis de puestos, aspectos conductuales de las relaciones laborales, conducta directiva, estructura organizacional y clima, liderazgo y poder.

*Personnel Psychology* publica investigación psicológica aplicada sobre los problemas de personal a que se enfrentan tanto las organizaciones del sector público como del sector privado. Los artículos tratarán sobre todos los temas de los recursos humanos, tales como la selección y el reclutamiento, el entrenamiento y el desarrollo, análisis de puestos, evaluación del desempeño y feedback, compensación y recompensas, cuestiones legales, relaciones laborales, actitudes hacia el trabajo, motivación y liderazgo.

### **2.1.3. (A) Relevancia Internacional de la Investigación Española en Psicología del Trabajo y las Organizaciones.**

- (a) Publicaciones en las principales Revistas Científicas de la base de datos del Institute for Scientific Information.

Los investigadores españoles de Psicología del Trabajo y las Organizaciones han publicado y continúan publicando sus investigaciones en las revistas más prestigiosas del mundo y han presentado y presentan sus resultados en los Congresos de más relevancia en el ámbito de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Es unánimemente reconocido que las ocho primeras revistas del mundo en las que se publica investigación de Psicología del Trabajo y las Organizaciones son:

- Journal of Applied Psychology (JAP)
- Academy of Management Journal (AMJ)
- Journal of Occupational and Organizational Psychology (JOOP)
- International Review of Industrial and Organizational Psychology (IRIOP)
- International Journal of Selection and Assessment (IJSA)
- Personnel Psychology (PP)
- Human Performance (HP)
- Applied Psychology: An International Review (AP)

En los últimos diez años, los investigadores españoles de Psicología del Trabajo y las Organizaciones de la Universidad de Santiago de Compostela han publicado artículos en todas ellas.

#### **(b) Congresos y Conferencias Internacionales:**

En los últimos cinco años, los investigadores españoles han presentado sus investigaciones y han dirigido simposiums en los más importantes Congresos y Conferencias Internacionales de Psicología del Trabajo y las Organizaciones como, por ejemplo, el **Congress of the International Association of Applied Psychology (IAAP)**, el **European Congress of Psychology (ECP)**, el **Annual Conference of the American Psychological Association**, el **Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP, Division 14 de la American Psychological Association)** o el **European Congress of Work and Organizational Psychology**, así como en diversos Congresos internacionales sectoriales, como el de la **Society for Conflict Resolution**, **Academy of Management**, **Ibero-American Academy of Management**.



También en todos estos congresos, los investigadores de Psicología del Trabajo y las Organizaciones de la Universidad de Santiago de Compostela han presentado su investigación.

**(c) Reconocimientos Internacionales:**

Una indicación adicional del reconocimiento de la investigación española de Psicología del Trabajo y las Organizaciones es que algunos de los psicólogos del trabajo y las organizaciones han sido reconocidos por sus pares internacionales con distinciones tales como (sin ánimo de ser exhaustivos):

**President** of the 23th Congress of the International Association of Applied Psychology (Madrid: July, 1994): Profesor José M. Prieto (U. Complutense Madrid).

**President** of the European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP): Profesor José M. Peiró (U. Valencia)

**General Secretary** of the International Association of Applied Psychology: Profesor José M. Prieto (U. Complutense Madrid).

**Treasurer** of the European Association of Work and Organizational Psychology: Profesor Victor Perez Velasco (U. Complutense Madrid)

**Editor-in-Chief** of the International Journal of Selection and Assessment: Profesor Jesús F. Salgado (U. Santiago de Compostela)

**Associate Editor**, European Journal of Work and Organizational Psychology: Profesor José M. Peiró (U. Valencia)

**Guest Editor**, Applied Psychology: An International Journal: Profesor José M. Peiró (U. Valencia).

**Guest Editor**, European Journal of Work and Organizational Psychology: Profesor José M. Peiró, Profesor Fernando Prieto (U. Valencia)

**Member of the Board**, Journal of Applied Psychology: Profesor Juan I. Sanchez (Florida International U).

**Member of the Board**, Personnel Psychology: Profesor Juan I. Sanchez (Florida International U).

**Member of the Board**, European Journal of Work and Organizational Psychology:

Profesor Lourdes Munduate (U. Sevilla)

Profesor Jesús F. Salgado (U. Santiago de Compostela)

**Member of the Board**, European Journal of Personality: Profesor Jesús F. Salgado (U. Santiago de Compostela)

**Member of the Board**, International Journal of Selection and Assessment:

Profesor José M. Peiró (U. Valencia)

Profesor Juan I. Sanchez (Florida International University)

Profesora Elizabeth F. Cabrera (U. Carlos III Madrid)

**Member of the Board**, Zeitschrift für Personalpsychologie: Profesor Jesús F. Salgado (U. Santiago de Compostela).

**Fellow**, Society for Industrial and Organizational Psychology: professor Jesús F. Salgado (U. Santiago de Compostela), Profesor José M. Peiró (U. Valencia)

#### **2.1.4. (A) La psicología del trabajo y de las organizaciones como ámbito profesional**

##### **2.1.4.1 *La Psicología del Trabajo y las Organizaciones en España, desde el punto de vista profesional.***

Hace ya algo más 15 años que el Colegio Oficial de Psicólogos promovió la realización de un informe sobre la "**Identidad e imagen corporativa del psicólogo en el**

**estado español: un estudio desde la perspectiva del marketing social".** En dicho estudio se recoge que el área de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones es la tercera que más colegiados acogía después de la Psicología Clínica y la Psicología de la Educación. En aquel entonces el 16,3% de los colegiados se dedicaban a actividades en el ámbito de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

En un informe más reciente, publicado en el año 2000, el Colegio Oficial de Psicólogos de España informaba que, atendiendo al número de ofertas de empleo, de puesto de trabajo ofertados y de currículos seleccionados en función de las áreas profesionales de la Psicología, la especialidad de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (Recursos Humanos) experimenta un crecimiento espectacular a la par que es la especialidad más demandada por las empresas. A modo de ejemplo comparativo, durante 1999, frente a las 17 ofertas de empleo para psicólogos sociales y psicólogos clínicos, y las 12 de psicólogos educativos, se ofertaron 126 para psicólogos de trabajo y las organizaciones, es decir un 741% más con respecto a las primeras especialidades y un 1050% más con respecto a la última. Por lo que respecta a la evolución del número de puestos entre 1998 y 1999, el Colegio Oficial de Psicólogos proporcionaba la siguiente información:

Trabajo y organizaciones.	+34% (incremento con respecto al año anterior)
Clínica:	+12% (incremento con respecto al año anterior)
Educativa:	+6% (descenso con respecto al año anterior)
Social:	+20% (descenso con respecto al año anterior)

Más recientemente, el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid ha estado realizando un análisis de las ofertas de empleo para psicólogos realizadas en la Comunidad Autónoma de Madrid y posee datos para los periodos Junio 2007-Abril 2008, para todo el año 2008 y para el periodo Enero-Junio 2009. En la tabla siguiente presentamos los datos obtenidos por el COP Madrid.

Área Profesional	2007	2008
2009*		

Trabajo y Organizaciones	35%	34%	17%
Jurídica	1%	4%	15%
Clínica	25%	34%	35%
Intervención Social	12%	15%	17%
Otras	27%	13%	16%

*\* Debe tenerse en cuenta que los datos del 2009 solo son para el primer semestre.*

Es de especial importancia destacar en esta sección lo expresado en el **Informe del Gabinete Técnico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales** referido a la propuesta de Máster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, una vez recabados los informes de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal y del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 30 de Noviembre 2006. En dicho informe, el Director del Gabinete Técnico, textualmente escribe:

**“SE CONSIDERA DE GRAN INTERÉS LA APROBACIÓN DE UN MÁSTER DE ESTAS CARACTERÍSTICAS POR SU CLARA INCIDENCIA EN EL MUNDO LABORAL. JUSTIFICADA ESTA PROPUESTA POR LA EXISTENCIA DE DEMANDAS ACADÉMICA, PROFESIONAL Y SOCIAL”**

#### **2.1.4.2. Funciones y Tareas desarrolladas profesionalmente por los Psicólogos del Trabajo y de las Organizaciones:**

En cuanto a las actividades y funciones concretas que realizan profesionalmente los psicólogos del trabajo y de las organizaciones, puede tomarse como ejemplo, la descripción hecha en la base de datos O’NET, desarrollada a partir del Dictionary of Occupational Titles del Departamento de Trabajo de los estados Unidos, y que sirve como referencia internacional, sobre el contenido de las diversas

ocupaciones. A este respecto, el O'NET define al psicólogo del trabajo y de las organizaciones como el profesional que realiza, entre otras, las siguientes tareas:

*“Desarrolla técnicas de entrevistas, criterios de evaluación y exámenes psicológicos para evaluar aptitudes, habilidades e intereses como una ayuda en la selección, ubicación y ascenso de empleados. Asesora a la administración en cambios estratégicos relacionados con tácticas y prácticas de personal, administración y de mercadotecnia para así mejorar la efectividad y eficiencia de la empresa. Estudia la reacción del consumidor ante nuevos productos y diseños de empaques, mediante encuestas y pruebas; mide la efectividad de los medios de publicidad. Analiza datos, mediante métodos y aplicaciones estadísticas, para evaluar y medir la efectividad de la aplicación de programas o capacitación/entrenamiento. Realiza estudios de investigación sobre el ambiente físico en el trabajo, estructura organizacional, sistemas de comunicación, interacción entre miembros de un grupo, moral y motivación para evaluar el funcionamiento organizacional. Planea, desarrolla y organiza programas de capacitación, aplicando principios de aprendizaje y diferencias individuales. Observa y entrevista a empleados para identificar los requisitos físicos, mentales y de instrucción requeridos por el trabajo. Analiza los requisitos que se necesitan para poder realizar el trabajo para así establecer criterios para la clasificación, selección, capacitación/entrenamiento y otras funciones similares del personal.”*

#### **2.1.4.3. Salidas Profesionales:**

La formación ofrecida en este máster cualifica para el ejercicio profesional de la Psicología del Trabajo, las organizaciones y la gestión de los recursos humanos, en ocupaciones tales como:

- Psicólogo del Trabajo.
- Técnico de Recursos Humanos.
- Técnico de Selección de Personal.
- Técnico de Organización.
- Analista de Puestos de Trabajo.
- Técnico en Formación.

Director de Recursos Humanos.

Director de Personal.

Director de Formación.

Director de Selección.

Director de Compensación.

Técnico Superior de Administración Pública.

Capacitando también para desarrollar tareas en ámbitos como la prevención de riesgos y la ergonomía, la valoración de puestos de trabajo y la elaboración de relaciones de puestos de trabajo, salud e higiene laboral, evaluación del personal, comunicación interna, coaching y mentoring, entre otras.

#### **2.1.4. (B) . La Psicología Jurídica-Forense en el ámbito Académico, Científico y Profesional.**

Según la nomenclatura internacional de la UNESCO para los campos de Ciencia y Tecnología, clasificación utilizada por el Ministerio de Ciencia y Tecnología, (BOE de 14 de octubre de 1983), la Psicología Forense aparece con la entrada específica (611409). La Psicología Jurídica se ha consolidado a nivel académico, resultando no sólo en programas de formación en Psicología Jurídica como un todo, sino también de algunos de los aspectos concretos de ésta (para un listado de estos programas <http://www.ap-ls.org/education/GradListings.php>). Esta especialización cuenta con una amplia tradición en el sistema universitario europeo, latinoamericano y norteamericano (para mayor detalle ver apartado 2.2.)

Según la APA (2009, documento web recuperado el 29 de septiembre de 2009 de <http://www.ap-ls.org/students/Careers.php>) en un documento sobre las “**Oportunidades de empleo y demanda de la especialidad**”: La psicología jurídica y forense ha disfrutado de un crecimiento constante durante los últimos tres décadas... La investigación y práctica en esta área debería seguir expandiéndose en los próximos 10 años. Además, es importante resaltar que al tiempo que la necesidad de estos servicios ha permanecido constante o se ha expandido, se ha incrementado el esfuerzo dentro de la Psicología por proporcionar **programas de formación, investigación importante, y guías de buenas prácticas profesionales** que muestran que la especialización se sitúa entre las más elevadas, y preparada para dar respuesta a las demandas de tribunales, abogados y legisladores.

El paradigma de investigación-acción es el predominante en esta área y, además, es muy prolífico, tal y como se desprende, a modo de ejemplo de la revisión de la base de datos PsicINFO (ver la Tabla 2), de algunos de los contenidos básicos del Máster que se propone (resultados similares se hallaron en ISI web of Knowledge, en tanto que en España se repite el mismo patrón en DICE, PSICODOC, e In-Recs. A modo de ejemplo se resumen seguidamente en la Tabla 3 las contingencias en PSICODOC. En suma, la Psicología Jurídica y Forense cuenta con un amplio corpus teórico, tal como recoge la literatura tanto nacional como internacional, y un nivel continuado de producción científica que da respuesta a las demandas de la justicia y operadores judiciales.

Tabla 2. Estudio bibliométrico del Impacto de la Investigación y Desarrollo Teórico de los tópicos centrales de la Psicología Jurídica. Fuente: PsycINFO. Período (últimos 6 años): 2003-2008

Tema	Artículos arbitrados	Manuales	Ensayos
Forensic Psychology	629	89	477
Antisocial Behavior/criminal beh-r	3659	153	609
Gender violence/domestic violence	2662	97	496
Intervention programs in the fields of Psychology and law	973	28	207

Tabla 3. Estudio bibliométrico del Impacto de la Investigación y Desarrollo Teórico de los tópicos centrales de la Psicología Jurídica. Fuente: PSICODOC. Período (últimos 6 años): 2003-2008

Tema	Entradas
Psicología Forense	218
Conducta antisocial/Criminal	401
Violencia de Género/Violencia Doméstica	349
<u>Programas de Intervención en Ps. Jurídica y temas legales</u>	<u>207</u>

### **La Psicología Jurídica y Forense en el ámbito profesional.**

La Psicología Jurídica y Forense ha experimentado un notable desarrollo en el campo profesional, constituyendo un campo de especialización plenamente consolidado a nivel nacional e internacional. La American Psychological Association (APA) cuenta con una división de Psicología Jurídica, la 41, *American Psychology-Law Society*, la British Psychological Society *Criminological and Legal Psychologists*, y el Consejo General de Psicólogos de España. En 1987, el Colegio de Psicólogos



de Madrid constituyó la primera sección de Psicología Jurídica. Además, en España disponemos de una asociación profesional, la Sociedad Española de Psicología Jurídica y Forense (SEPJF). Ésta gestiona una revista, *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*. A su vez, la SEPJF tienen una serie de publicaciones de *Psicología y Ley*.

A nivel nacional, en el Consejo General de Colegios Oficiales de Psicología, órgano colegial de carácter profesional, están representadas las diferentes secciones de Psicología Jurídica de las Comunidades Autónomas. El propio Consejo ha elaborado un amplio documento definitorio del perfil profesional y sus ámbitos de aplicación [<http://www.cop.es/perfiles/contenido/juridica.htm>], calificando la Psicología Jurídica como uno de los **perfiles profesionales de mayor desarrollo en los últimos años** y con mayores perspectivas de futuro. Este documento elaborado por el Consejo aparece recogido en el libro blanco de la titulación de Psicología [[http://www.aneca.es/activin/activin\\_conver\\_LLBB.asp](http://www.aneca.es/activin/activin_conver_LLBB.asp)]. La Psicología Jurídica ha supuesto en el mundo occidental una de las principales fuentes de empleo para los psicólogos junto con la clínica y organizacional (Farrington, Hollin y McMurrin, 2001), al tiempo que más del 60% de los que tienen práctica psicológica claman por la necesidad de más formación, especialización y actualización (Carson y Bull, 1995; Fariña, Seijo, Arce y Novo, 2002; Gudjonsson y Haward; 1998; Kühne, 2000). A continuación en las tablas 4 y 5 se concreta respectivamente la distribución por centro de trabajo y ámbitos de intervención de los profesionales de la Psicología Jurídica.

Tabla 4. Distribución por tipo de centro de trabajo.

<i>Tipo de Centro</i>	<i>Porcentaje</i>
Administración de Justicia	44.90%
Consultas, Gabinetes o Empresas Privadas	32.64%
Centros de Servicios Sociales de Base o Municipales	06.12%
Organizaciones No Gubernamentales	04.08%
Universidad	04.08%
Centros de Salud Mental y Toxicomanías	04.08%
Administraciones Públicas	04.08%

*Fuente: Santolaya Ochando, F., Berdullas Temes, M., y Fernández Hermida, J. R. (2002).*

Tabla 5. Distribución por ámbito de intervención.

<i>Ámbito</i>	<i>Porcentaje</i>
Psicología jurídica y el/la Menor	19.51%
Psicología Forense	17.07%
Mediación	07.32%
Victimología	05.85%
Conducta antisocial	04.39%
Criminología	03.90%
Psicología penitenciaria	03.41%
Trastornos de la Personalidad	02.93%
Adicción a drogas	02.93%
Peritación	02.44%
Servicios Sociales y Familia e Infancia	02.44%
Trastornos Familiares	02.44%
Problemas de Pareja	02.44%

*Fuente: Santolaya Ochando, F., Berdullas Temes, M., y Fernández Hermida, J. R. (2002)*

Las **funciones del Psicólogo Jurídico** en el ejercicio de su Rol Profesional incluye entre otras, las siguientes (de Nicolás, 1995):

- **Evaluación y diagnóstico:** En relación a las condiciones psicológicas de los actores jurídicos.
- **Asesoramiento:** Orientar y/o asesorar en medidas legales a aplicar como experto, a los órganos judiciales en cuestiones propias de su disciplina.
- **Intervención:** Diseño y realización de Programas para la prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de los actores jurídicos bien en la comunidad, bien en el medio penitenciario, tanto a nivel individual como colectivo.
- **Formación y educación:** Entrenar y/o seleccionar a profesionales del sistema legal (jueces y fiscales, policías, abogados, personal de penitenciarías, etc.) en contenidos y técnicas psicológicas útiles en su trabajo.
- **Campañas de prevención social ante la criminalidad y medios de comunicación:** Elaboración y asesoramiento de campañas de información social para la población en general y de riesgo.
- **Investigación:** Estudio e investigación de la problemática de la Psicología Jurídica.
- **Victimología:** Investigar y contribuir a mejorar la situación de la víctima y su interacción con el sistema legal.
- **Mediación:** Propiciar soluciones negociadas a los conflictos jurídicos, a través de una intervención mediadora que contribuya a paliar y prevenir el daño emocional, social, y presentar una alternativa a la vía legal, donde los implicados tienen un papel predominante

**El profesional de la Psicología Jurídica y Forense, al que se le reconoce** una especialización entre la más elevadas y capacitadas para dar respuesta a las demandas de tribunales, abogados y legisladores, **es objeto** de recomendaciones éticas y de la profesión a seguir por los Psicólogos Jurídicos y Forenses (APA, 1992):

- **Profesionalismo:** los psicólogos deben basar su trabajo forense en un apropiado conocimiento y competencia en las áreas científicas que le sirven de base.
- **Evaluación Forense:** la evaluación forense, los informes elaborados y las recomendaciones judiciales deben basarse en información y técnicas científicamente validadas.
- **Clarificación del rol:** el psicólogo debe evitar un conflicto potencial de roles que suele derivarse de complementar más de uno de ellos.
- **Honestidad:** el psicólogo forense además de emitir un informe consistente con los procedimientos legales, deberá ser absolutamente honesto en sus informes y testimonio.
- **Relaciones Previas:** cuando éstas se hayan producido, el psicólogo pierde su imparcialidad y debe abstenerse de testificar como perito.
- **Cumplimientos con las leyes y las reglas:** el psicólogo debe estar familiarizado con las reglas legales

Asimismo, queremos significar que las **funciones** desarrolladas por los especialistas en Psicología Jurídica y Forense **han alcanzado el reconocimiento legal** en la evaluación psicológica para la clasificación de internos, el tratamiento penitenciario, progresión y regresión de grado (Ley Orgánica General Penitenciaria, Ley 1/1979, de 26 de septiembre,); intervención socioeducativa y propuesta de medidas a menores con responsabilidad penal (Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores); la atención y evaluación del daño mental a las víctimas de agresiones sexuales y delitos violentos (Ley 35/95, de 11 de diciembre, de Ayuda y Asistencia a las Víctimas de Delitos contra la Libertad Sexual y de Delitos Violentos); en la valoración del daño moral, esto es, psíquico como secuela de accidentes de tráfico (Ley sobre Responsabilidad Civil y Seguro en la Circulación de Vehículos a Motor 30/1995); la determinación del grado de minusvalía consecuencia de deficiencia mental y enfermedades mentales (Ley 13/1982 de 7 de abril y Orden de 8 de marzo de 1984). Todo ello ha llevado a que los psicólogos formen parte de las clínicas médico-forense, los equipo psicosociales de los Juzgados de familia, equipos técnicos de los juzgados de menores, al tiempo que prestan sus servicios en

numerosos casos judiciales a petición de los operadores jurídicos y de las partes. Al respecto, Arce (2005) en un estudio de las entradas en la base de datos Aranzadi referidas al Tribunal Supremo (Órgano de más alta Jurisdicción en España y que establece Jurisprudencia) sobre el valor probatorio de la pericial psicológica desde 1992 hasta 2005 halló que en el 87.6% (106) constituía prueba fundada. Este mismo estado de la cuestión es generalizable a toda Europa (Kury, 1998).

### **Salidas profesionales:**

La formación ofrecida en este Máster cualifica para el ejercicio profesional de la Psicología Jurídica y Forense, en ocupaciones tales como:

- Técnico/Psicólogo de Instituciones Penitenciarias.
- Técnico/Psicólogo de los Equipos de Evaluación de Incapacidades.
- Técnico/Psicólogo de los Equipos Psicosociales de los Juzgados.
- Especialista/Psicólogo de los Equipos Técnicos de Menores.
- Técnico/Psicólogo de las Clínicas Médico-Forenses.
- Especialista/Psicólogo en Atención a Víctimas.

#### 2.1.4. (C) La psicología de la intervención social en el ámbito académico, científico y profesional

El proceso de democratización en la España de los 70, junto a los cambios sociales y políticos que, a nivel general, se habían empezado a producir en la década anterior, supusieron una especie de punto de partida para los trabajos sobre intervención social en nuestro país. Desde entonces, como no podía ser de otra forma, se ha ido perfilando la labor profesional del psicólogo que se dedica a la intervención en el ámbito social y comunitario; una intervención que, si cabe, cobra mayor relevancia en un contexto como el actual, tan sujeto a cambios y transformaciones continuos que obliga a los profesionales a una formación especializada constante para tratar de dar respuesta y solución a los múltiples problemas que la sociedad genera.

Este desarrollo, aunque resulte una obviedad decirlo, no puede entenderse al margen del propio desarrollo político y legal que se ha ido produciendo en nuestro país y que tiene en la propia Constitución de 1978 una innegable referencia.

Si bien ese caminar hacia la actualidad, como en otras muchas facetas, se puede tildar de lento, no es menos cierto que la Intervención social se ha convertido en uno de los ámbitos con mayor presencia en el ámbito laboral. Como es norma habitual, las distintas Jornadas de Intervención social o los Congresos organizados, han supuesto, además de un obligado punto de referencia y contacto, un espaldarazo definitivo al mismo.

En un amplio documento elaborado por el COP definitorio del perfil profesional y sus ámbitos de aplicación, se entiende la Psicología de la Intervención social (PSIS) *“como respuesta a la necesidad de analizar y actuar sobre los problemas de las interacciones personales en sus diversos contextos sociales... Los problemas que afronta tienen que ver con los múltiples niveles y con los procesos complejos que encierra la relación entre el individuo y su contexto social, especialmente con los procesos que tienen que ver con la forma en que las necesidades individuales y colectivas son satisfechas en ese medio social”*. Desde

esta perspectiva el concepto de bienestar se vuelve recurrente y está muy presente en el vocabulario del psicólogo que trabaja en este campo.

Resulta también de interés recoger aquí la segunda de las consideraciones finales del citado documento: *“Entendemos que el psicólogo de la intervención social tiene que tener un fuerte compromiso con los valores de la solidaridad entre personas, pueblos y razas, así como con otros valores supremos que debe asumir y saber hacer respetar como la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos de los más desfavorecidos. Esta idea ha sido recogida en el concepto del rol de abogacía social que se ha reivindicado como un componente esencial del profesional de la intervención social. El profesional de este ámbito asume un compromiso muy especial en la consecución de una mayor calidad de vida de las personas y del bienestar de las comunidades y ha de integrarse en la concepción de una ética global que contemple el respeto estricto por los derechos humanos y libertades de los individuos y de los pueblos, así como el respeto a los demás seres vivos y el entorno medioambiental, promoviendo un desarrollo sostenible del planeta que garantice una mayor calidad de vida a las futuras generaciones”*

### **La Psicología de la Intervención Social en el ámbito académico y científico**

La formación posgraduada en este ámbito también se está consolidando y adquiriendo un importante protagonismo. Podemos recoger, a modo de ejemplo, algunos programas formativos que se desarrollan en suelo español: el título de *Experto Universitario en Intervención Social y Comunitaria* (Universidad de Málaga); el título de *Experto Universitario en Mediación Social y Comunitaria* y el *Curso de Experto Universitario en Gerontología Aplicada* (Universidad de Sevilla); El *Máster Interuniversitario de Psicogerontología* en el que participa la USC; el *Máster de Intervención Social y Mediación* (Universidad Complutense de Madrid); el *Máster en Intervención y Gestión de Servicios Sociales* (Universidade de A Coruña); el *Máster en Psicología Jurídica y Mediación* (Col·legi Oficial de Psicòlegs-País de la Comunitat Valencià y la Universidad Miguel Hernández de Elche); el *Máster Interuniversitario en Intervención Psicosocial* (dentro del EEE, está coordinado por la Universitat de Barcelona y participan la Universitat Autònoma de Barcelona, la

Universitat de Girona, la Universitat Rovira i Virgili, la Universitat Ramon LLull y la Universitat de Lleida).

A nivel internacional pueden encontrarse también referentes significativos, entre los cuales pueden citarse títulos como el First European Master in Community Psychology (Universidad de Berlín); Master of Science Human Services (University of Capella, USA); Master of Applied Psychology in Community Psychology (University of Victoria, Canadá); Master of Social Welfare (University of Otago, Nueva Zelanda); Community and Family Studies (University of Otago, Nueva Zelanda).

Otros datos pueden ayudar a comprender la importancia que adquiere una formación especializada en este ámbito. La Fundación Tomillo elaboró en 2001 un informe editado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, titulado “Empleo y trabajo voluntario en las ONGs de Acción Social”. En él se indica que el 2% de los asalariados españoles, en torno a 284.000 personas, trabajan en este tipo de organizaciones, siendo más de un millón de personas las que participan como voluntarios. Estiman los autores que la actividad profesional, en términos de PIB, está cercana, aunque inferior, a la que representa el turismo. En los años siguientes a la publicación de ese trabajo, calculan que se necesitan más de 50.000 puestos de trabajo, de los cuales, prácticamente la mitad debería corresponder a técnicos cualificados en distintos ámbitos de la intervención social. Por lo tanto, la necesidad de profundizar en la capacitación profesional en el ámbito de la intervención social, parece incuestionable (Salinas, Rubio y Cerezo, 2001).



## La Psicología de la Intervención social en el ámbito profesional

El campo de la Intervención Social se ha consolidado en los últimos años, tanto a nivel nacional como internacional. Como ya hemos señalado en otro lugar de este documento, entre las áreas profesionales y responsables del Consejo General del COP está la de **Psicología de la Intervención** (coordinada por el Ilmo. Sr. D. Fernando Chacón Fuertes en colaboración con el Ilmo. Sr. Francisco Sánchez Herrera).

De igual manera, existen dentro del COP distintos **grupos de trabajo** relativos a la práctica profesional. Entre ellos podemos destacar:

- **Grupo de Trabajo sobre la Ley de Dependencia y la Psicología** (Ilmo. Sr. Don Fernando Chacón Fuertes)
- **Grupo de Trabajo de Psicología e Igualdad de Género** (Ilmo. Sr. Don Francisco Sánchez Herrera)
- **Grupo de Trabajo de Psicología de la Intervención en Emergencias y Catástrofes** (Ilma. Sra. Doña Aurora Gil Álvarez)
- **Grupo de Trabajo de Psicología del Envejecimiento** (Ilmo. Sr. Don Juan Delgado Muñoz)

De igual manera, el COP Galicia cuenta con programas de atención psicológica vinculados a distintos ámbitos de la de intervención social (como la violencia familiar, la violencia de género y a menores) y cursos específicos, algunos de los cuales tienen sede en la Facultad de Psicología (como el curso “aspectos psicológicos de la comunicación en urgencias, emergencias y desastres”).

A nivel internacional, podemos observar que hay, cuando menos, 10 Divisiones dentro de la estructura de la **American Psychological Association** que están relacionadas con la psicología de la intervención social. Citaremos en esta parte de la memoria tan solo dos:

- División 9, **Society for the Psychological Study of Social Issues (SPSSI)**, aquí participan psicólogos preocupados por las temáticas centradas en los *“problemas humanos de los grupos, la comunidad y la nación”*. Esta división se ocupa de la edición de dos importantes revistas: Journal of Social Issues y Analyses of Social Issues and Public Policy.
  
- División 27 **Society for Community Research and Action: Division of Community Psychology**, en esta división se enfatiza “el desarrollo de la teoría, investigación y práctica relevante para las relaciones recíprocas entre los individuos y el sistema social que constituye el contexto comunitario”. Igualmente edita dos revistas relevantes: American Journal of Community Psychology (bimensual) y The Community Psychologist (5 números al año). Cuenta esta división con web propia: <http://www.scra27.org>.

También podemos mencionar en este apartado asociaciones y redes internacionales vinculadas a este campo profesional de la Psicología de la Intervención Social: **Society for Prevention Research, Community Development Society, Community Psychology North East Network, Society for the Psychology of Women, American Psychology-Law Society, Family Psychology**, entre otras.

El trabajo del psicólogo de la Intervención social debe cumplir las siguientes **funciones**, tal y como se recoge en el perfil de este profesional elaborado por el COP:

- Atención directa a individuos, grupos o comunidades. Esta atención directa debe dirigirse a la elaboración y/o fomento de habilidades, competencia y recursos que permitan a la población intervenida enfrentarse a la problemática que le afecta con una posibilidad mayor de éxito
  
- Asesoramiento y consultoría: Como indica el documento del COP *“el psicólogo realiza un trabajo dirigido no al cliente de los servicios, sino al personal o a la dirección de programas o servicios, respecto de su funcionamiento, implementación, opciones alternativas, superación de crisis. Se trata en este caso de una intervención indirecta en la cual el psicólogo de la PSIS intenta obtener un*

*efecto multiplicador al orientar y asesorar a aquellos que están en contacto con la población objetivo”.*

- Dinamización comunitaria: el psicólogo en la intervención social debe procurar concienciar a la comunidad de su potencial para modificar la situación problemática que le afecta.
- Investigación: No se puede entender la intervención sin una investigación científica rigurosa que la respalde y sustente. Para ello, el psicólogo que interviene en el ámbito social y comunitario, debe manejar la amplia variedad de recursos que la investigación pone a su alcance
- Planificación y programas: sin una correcta planificación de la intervención, ésta posiblemente no alcance los objetivos que pretende.
- Evaluación de programas: “se refiere al estudio sistemático de los componentes, procesos y resultados de las intervenciones y programas. En este caso también la formación del psicólogo en técnicas de evaluación y diseño, junto al conocimiento del ámbito concreto de trabajo, le permite obtener una posición ventajosa para realizar esta función esencial a cualquier programa”.
- Dirección y gestión: el psicólogo en este campo debe estar capacitado para la dirección y gestión de los programas.
- Formación: El diseño de actividades formativas es otra de las funciones que desempacha el psicólogo en este campo.

En cuanto a las **Salidas Profesionales**, la formación en este máster debe cualificar a nuestros estudiantes para trabajar, entre otro, en los siguientes ámbitos:

**Intervención con la Comunidad**: mantener o incrementar el bienestar y los estándares de calidad de vida de una comunidad, promoviendo las competencias de los ciudadanos para enfrentarse a sus problemas, enfatizando la función preventiva.

**Familia e Infancia:** se hace referencia no sólo a la infancia sino también a la familia para poner de manifiesto la importancia del contexto a la hora de enfrentarse a una determinada problemática como, la que en este caso, puede afectar a los que no han alcanzado la mayoría de edad (intervención familiar, acogimiento, adopciones, entre otras)

**Mujer:** el fomento de la igualdad de oportunidades debe guiar la intervención en este campo, con programas específicos de atención a la mujer que desarrollen la normativa vigente en este ámbito: programas de Información y Asesoramiento, de Apoyo a la Inserción Laboral de la mujer, tratamiento y asesoramiento en las Casas de Acogida entre otras.

**Juventud.** Potenciar iniciativas orientadas a ayudar al joven en el manejo del tiempo libre o la integración familiar y escolar, la progresiva adaptación al ámbito profesional; promover el asociacionismo, prevención en temas de fracaso escolar, delincuencia, drogodependencias, entre otros.

**Minorías sociales e inmigrantes:** los procesos discriminatorios y exclusión social afectan a colectivos muy diferentes y también a muy diferentes niveles, exigiendo de los profesionales la intervención en problemáticas relativas al sistema educativo, sanitario, la vivienda, el trabajo, la integración, etc. El desarrollo de programas de cambio de las actitudes prejuiciosas desencadenantes de la violencia y la discriminación hacia ciertas minorías sociales, debe llevar al incremento de la sensibilización y tolerancia social

**Cooperación para el desarrollo:** aquí se interviene en comunidades en condiciones de difíciles (extremada pobreza, guerra, posguerra, catástrofes) aportando atención especializada a los afectados, tanto de forma individual como colectiva o grupal.

## 2.2. REFERENTES EXTERNOS A LA UNIVERSIDAD PROPONENTE QUE AVALEN LA ADECUACIÓN DE LA PROPUESTA A CRITERIOS NACIONALES O INTERNACIONALES PARA TÍTULOS DE SIMILARES CARACTERÍSTICAS ACADÉMICAS

Libro Blanco del título de grado en Psicología. Madrid: ANECA, 2005

[http://www.aneca.es/activin/docs/libroblanco\\_psicologia\\_def.pdf](http://www.aneca.es/activin/docs/libroblanco_psicologia_def.pdf)

Perfiles profesionales del Psicólogo. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos, 1998.

<http://www.cop.es/perfiles/>

Ficha técnica de propuesta de título universitario de Postgrado según RD 56/2005 de 21 de enero. Ministerio de Educación y Ciencia, 2005.

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Líneas Generales de la USC para la elaboración de nuevas titulaciones oficiales reguladas por el RD 1393/2007

### 2.2.1. (A) Máster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones en la Universidad Española:

En las dos últimas décadas, la formación de licenciados en Psicología incluía una diversidad de materias, tanto troncales como optativas que son excelentes indicadores de la riqueza, diversidad e importancia del ámbito de la psicología del trabajo y de las organizaciones, tanto desde el punto de vista investigador como profesional. Sin ánimo de ser totalmente exhaustivos pueden mencionarse las siguientes materias, la mayor parte de las cuales se imparten o impartían en el segundo ciclo de la Licenciatura de Psicología, así como en otras titulaciones como Licenciatura en Ciencias del Trabajo, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Licenciatura en Psicopedagogía:

- Psicología de los Grupos y las Organizaciones
- Psicología de las Organizaciones

- Psicología del Trabajo
- Selección de Personal
- Formación y Desarrollo de Personal
- Intervención Organizacional
- Psicología Económica
- Psicología del Conflicto y la Negociación
- Ergonomía
- Evaluaciones de Riesgos Psicosociales
- Comportamiento Organizacional

Actualmente, diversas universidades españolas ofertan estudios de postgrado de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Entre ellas cabe citar los siguientes títulos que han sido verificados por la ANECA:

#### **AUTÓNOMA DE BARCELONA:**

- **Máster oficial en Investigación en Psicología**
- Gestión de Recursos Humanos en las Organizaciones.

#### **BARCELONA:**

- Máster en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos (Interuniversitario :
  - Universitat Barcelona
  - Universitat València Estudi General (Coordinador)
  - Université Rene Descartes (Paris V)
  - Universidade de Coimbra
  - Università Degli Studi di Bologna).
- Máster en Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos.

#### **COMPLUTENSE DE MADRID:**

- Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de la Gestión de los Recursos Humanos

**JAUME I CASTELLÓN:**

- Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos

**MIGUEL HERNANDEZ DE ELCHE:**

- Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos

**SEVILLA:**

- Máster (Facultad de Psicología) Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos

**VALENCIA- ESTUDI GENERAL:**

- Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos

**2.2.2. (A) Máster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones en la Universidad Europea:**

Esta titulación cuenta con larga tradición en el sistema universitario europeo. Seguidamente se detalla la oferta formativa en este campo de especialización. Lo que sigue es una lista no exhaustiva de reconocidas universidades europeas que ofertan estudios de postgrado en Psicología del Trabajo y las Organizaciones y denominaciones afines:

**BÉLGICA** GENT: **Master of Psychology - Main Subject: Personnel Management and Industrial Psychology**

UNIV. LEUVEN: **Master in de psychologie Afstudeerrichting Arbeids- en organisatiepsychologie**

UNIV. LIBRE BUXELLES: **Master en sciences psychologiques à finalité Psychologie du travail, psychologie économique et des organisations.**

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN: **Master en sciences psychologiques: Travail, organisation et société**

- UNIVERSITÉ DE STRASBOURG: **Master Psychologie - Psychologie sociale, organisation et travail**
- FINLANDIA** UNIVERSITY OF HELSINKI: **Psychology of work, technology, and organisations.**
- FRANCIA** PARIS X UNIVERSITE: **Máster Recherche Sciences Humaines et Sociales. Mention : Psychologie. Spécialité : Recherche en psychologie**
- PARIS VII, RENE DESCARTES: **Máster Erasmus Mundos en Psychologie du Travail et des Organizations.**
- G.BRETAÑA** LOUGHBOROUGH UNIVERSITY: **MSc Psychology of Work and Health**
- UNIVERSITY OF OXFORD: **Organisational Behaviour**
- UNIVERSITY OF SHEFFIELD: **MSc Occupational Psychology**
- UNIVERSITY OF NOTTINGHAM: **Management Psychology Masters (MSc) and Work and Organisational Psychology Masters (MSc)**
- HOLANDA** AMSTERDAN: **Psychology-Work and Organisational Psychology.**
- EINDHOVEN UNIVERSITY OF TECNOLGY: **Human Performance Management**
- MAASTRICH UNIVERSITY: **Work and Organisational Psychology**
- ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM: **Master Psychology: Specialisation Organisational Psychology**
- ITALIA** UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FIRENZE: **Benessere organizzativo. Psicologia per la sicurezza sul lavoro**
- UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BOLOGNA: **Máster Erasmus Mundos en Psicología dei Lavoro e de la organizaci3ni.**
- NORUEGA** UNIVERSITY OF OSLO: **Master Degree Programme Work and Organizational Psychology**
- PORTUGAL** UNIVERSIDADE DE COIMBRA: **Curso de doutoramento em Psicologia das Organiza33es, do Trabalho e dos Recursos Humanos**
- UNIVERSIDADE DE PORTO: **Mestrado em Tems de Psicologia: ÁREAS DE ESPECIALIZA33O: Psicologia do Trabalho; Psicologia das Organiza33es**
- UNIVERSIDADE DO MINHO: (CAMPUS BRAGA): **Mestrado em Educa33o - Área de Especializa33o em Forma33o, Trabalho e Recursos Humanos (Campus de Gualtar, Braga)**



**RUSIA** MOSCOW STATE UNIV: **MASTER DEGREE: Industrial Psychology.**

### **2.2.3 (A) Máster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en Universidades de Latinoamérica**

Lo dicho para Europa es aplicable a los países latinoamericanos, Estados Unidos y Canada. También en las universidades de estos países, los estudios de Máster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones cuentan con una larga tradición

**MEXICO** UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN. Facultad de Psicología. **Psicología Laboral. Maestría**

UNIVERSIDAD POPULAR AUTÓNOMA DEL ESTADO DE PUEBLA. **Maestría en Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones**

CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE CHIHUAHUA. **Psicología del Trabajo. Maestría.**

CENTRO DE ESTUDIOS, CLÍNICA E INVESTIGACIÓN PSICOLÓGICA. **Psicología del Trabajo y Gestión del Talento Humano**

INSTITUTO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS. **Maestría en Psicología Organizacional.**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS. **Psicología del Trabajo. Maestría.**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO. Facultad de Psicología. **Psicología del Trabajo. Maestría.**

UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS, PUEBLA. **Maestría en Psicología Organizacional.**

U.N.A.L, MONTERREY. **Maestría en Psicología Laboral y Organizacional.**

UNIVERSIDAD ESPAÑA DE DURANGO. **Maestría en Psicología Laboral.**

UNIVERSIDAD ESPAÑA DE COAHUILA. **Maestría en Psicología Laboral.**

**CHILE** UNIVERSIDAD DE LOS ANDES **Magíster en Psicología Organizacional.**

**ARGENTINA** UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES **Especialización en Psicología Organizacional y del Trabajo.**

UNIVERSIDAD DE PALERMO **Programa de Reclutamiento y Selección por Competencias.**

UNIVERSIDAD DE BELGRANO **Maestría en Psicología Empresarial y Organizacional.**

COLOMBIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA: **Psicología de las Organizaciones.**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA DE CALI: **Especialización en Psicología Organizacional**

BRASIL UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ: **Comportamento Organizacional**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANA: **Psicología do Trabalho**

UNIVERSIDADE DE BRASILIA: (1) **Psicodinâmica do Trabalho**

P. RICO UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO: **Maestría y doctorado en Psicología**

COSTA RICA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA: **Maestría Profesional en Psicología del Trabajo y las Organizaciones**

#### ESTADOS UNIDOS Y CANADA

El documento *Graduate Training Programs in Industrial and Organizational Psychology and Related Fields*, descargable en el sitio web de la Society for Industrial and Organizational Psychology <http://www.siop.org/gtp/>, ofrece una lista exhaustiva de los diferentes programas de formación postgraduada en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en las universidades de los Estados Unidos de América, con indicación expresa del tipo de estudios. En dicho documento aparecen más de 150 universidades que ofrecen programas de master y doctorado en Psicología Industrial y Organizacional.

#### 2.2.3.(B) Psicología Jurídica y Forense: Formación universitaria posgraduada en América

Seguidamente se extracta parte de la oferta formativa en este campo de especialización.

#### **Doctoral Programs (with a concentration in psychology & the law)**

- Arizona State University
- Carlos Albizu University
- Chicago School of Professional Psychology

- Drexel University
- Fordham University
- Illinois School of Professional Psychology - Schaumburg
- John Jay College of Criminal Justice
- Massachusetts School of Professional Psychology
- Nova Southeastern University
- Pacific Graduate School of Psychology
- Sam Houston State University
- Simon Fraser University
- The School of Professional Psychology at Forest Institute
- University of Alabama
- University of Arizona
- University of Illinois at Chicago
- University of Nebraska - Lincoln

**Doctoral Programs in Experimental Psychology (with a concentration in psychology & the law)**

- John Jay College of Criminal Justice
- Simon Fraser University
- University of Nebraska - Lincoln

**Doctoral Programs in Social Psychology (with a concentration in psychology & the law)**

- Arizona State University
- University of Arizona
- University of California - Irvine
- University of Illinois at Chicago
- University of Minnesota
- University of Nebraska - Lincoln
- University of Nevada, Reno
- University of Texas at El Paso
- University of Wyoming

### **Psychology & Law Master's Programs**

- John Jay College of Criminal Justice
- Roger Williams University
- Tiffin University
- University of Nebraska - Lincoln
- Valparaiso University

### **2.2.2. (B) Psicología Jurídica y Forense: Formación universitaria posgraduada en Europa**

- University of Birmingham
- University of Central Lancashire
- Coventry University
- Glasgow Caledonian University
- University of Cambridge
- University of Kent
- University of Leicester
- University of Liverpool
- London Metropolitan University
- Manchester Metropolitan University
- Middlesex University
- University of Portsmouth
- University of Surrey
- University of Teesside
- University of York

### **2.2.1. (B) Psicología Jurídica y Forense: Formación posgraduada en España (Universidades y Colegios Profesionales de Psicología)**

- Máster Oficial en Psicopatología Clínica, Legal y Forense . Universitat Internacional de Catalunya.
- Máster Oficial en Psicología Jurídica, Universidad Católica de Valencia.
- Psicología Jurídica i peritatge psicològic forense Universidad Autónoma de Barcelona.
- Máster en Psicología de la Intervención Social. Universidad de Granada.

- Máster en Psicología Jurídica y Mediación Col·legi Oficial de Psicòlegs de la Comunitat Valenciana.
- Especialista Universitario en Derecho y Psicología de los Menores: El Conflicto y la Responsabilidad Penal del menor Fundación de la Universidad de la Rioja.
- Máster sobre Atención Jurídica y Psico-social al Menor UCA - Universidad de Cádiz - Fundación Universidad Empresa.
- Máster Oficial en Intervención y Mediación Familiar. Universidad de La Laguna.
- Máster en Ciencias Forenses. Universidad Autónoma de Madrid.
- Máster en Resolución de Conflictos y Mediación - Universidad de León - Univ. País Vasco.
- Intervención y Mediación con Menores en situación de Desprotección y/o Conflicto Social. Universidad de Deusto.
- Máster en Mediación Reparadora en Justicia Penal de Menores. Universidad de La Rioja.
- Psicología Legal y Forense. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Psicología Forense y Criminal. Universidad de Barcelona.
- Máster Oficial Menores en Situación de Desprotección y Conflicto Social. Universidad de Vigo.

## 2.3. DESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONSULTA INTERNOS Y EXTERNOS UTILIZADOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS

### Procedimientos de consulta internos

La propuesta de título se elaboró en el seno de una comisión redactora integrada por 5 miembros del Área de Psicología Social (3 profesores de Jurídica y Forense y 2 de Psicología del Trabajo y las Organizaciones). Asimismo, se contó con la participación y opinión de otros miembros del Área, de becarios e investigadores en período de formación del Área, de dos representantes de los alumnos del título propio de Máster en Gestión de Recursos Humanos en Organizaciones (2004-2009) y egresados del título propio Máster en Psicología Jurídica y Forense (2006-2008). Sus aportaciones fueron vehiculadas a través de la evaluación realizada de dichas titulaciones (efectuado por el Vicerrectorado de Calidad), así como del estudio de la inserción laboral.

Durante el proceso de elaboración se celebraron reuniones del profesorado, con el objeto de debatir y emitir opinión sobre las propuestas y documentos de trabajo emanados de la Comisión, así como de transmitirle sus propuestas. En la propuesta de Psicología Jurídica se han recogido aportaciones y sugerencias de cátedras de referencia de diferentes universidades, Catedráticos de referencia (entre otros, Andrés-Pueyo, Francisca Fariña); directores de Máster Universitarios de títulos propios (por ejemplo, Miguel Ángel Soria, Miguel Clemente, Javier Rodríguez, José Ramón Juárez), Rectores de Universidad, y Coordinadores de otros Máster Oficiales relacionados con la Psicología Jurídica. Estas sugerencias de expertos relativas a la estructura de la titulación fueron incorporadas a esta propuesta, después de ser discutidas por la comisión redactora en el proceso de elaboración de la misma. Finalmente se remitió el proyecto al Vicerrectorado de Oferta Docente y EEES para su estudio y aprobación por los servicios y órganos correspondientes de la Universidad. La propuesta, siguiendo la normativa vigente, estuvo sometida a un período de exposición pública para alegaciones que tuvo lugar del 2 al 14 de Diciembre de 2009.

## Procedimientos de consulta externos

En el proceso de elaboración de esta propuesta hemos participado de la opinión del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de España, concretamente además para **el ámbito de la intervención social, el Colegio Oficial de Psicólogos** emitió un informe favorable sobre la propuesta de este máster, considerándola **“pertinente y oportuna”**; **se consultó al colegio de Abogados**; y, a través del **Consello Social** se informó a los círculos de empresarios, sindicatos, colegios profesionales y a todos los miembros del Consello Social; de las Administraciones Central (Ministerio de Igualdad, II.PP.) y Autonómicas (tal como, Dirección Xeral de Xustiza de la Consellería de Presidencia de la Xunta de Galicia); Miembros del Consejo General del Poder Judicial; Jueces como los reunidos en las “Jornadas de Violencia de Género y de Familia”, en cuyas conclusiones abogaron por la defensa de un perfil profesional específico de violencia de género y de casuísticas de familia; asociaciones (p.e., Sociedad Española de Psicología Jurídica y Forense; Asociación Gallega de Psicología y Ley; Asociación Española Multidisciplinar para el Estudio de la Interferencias Parentales); de los operadores legales (fiscalía, abogacía), de mediadores; y destinatarios. De igual modo, se ha consultado a Directores de Recursos Humanos y de Personal de grandes empresas situadas en Galicia y con Directores Generales de la Administración Pública responsables en materias de personal o que desempeñaban funciones afines a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

En resumen, en el diseño de este máster se ha estimado, en primer lugar, el ajuste de los mismos a la diferenciación de perfiles profesionales que establece el

Colegio Oficial de Psicólogos (Perfiles profesionales del Psicólogo. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos, 1998.<http://www.cop.es/perfiles/>). Sobre esta diferenciación inicial que recoge los tres itinerarios, se diseñó un currículum formativo partiendo de la revisión de referentes externos e internos y de procedimientos de consultas. En esta dirección, señalar que la comisión redactora ha contado con la experiencia previa de los dos títulos propios de la Universidad de Santiago de Compostela, como referentes contrastados, concretamente el Máster en Gestión de Recursos Humanos en Organizaciones (2004-2009) y el Máster en Psicología Jurídica (2006-2008). De facto, formaron parte de la comisión redactora representantes de alumnos egresados de los dos títulos propios. Particularmente, se indican a continuación los referentes externos a la universidad que se han seguido para el título propuesto.

a) Para el diseño del **itinerario de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones** hemos propuesto un modelo formativo que sigue la oferta actualizada de los estudios de postgrado de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, que converge con nuestro título en el diseño y en los contenidos, concretamente, se han examinado: (1) el Máster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones- Erasmus Mundus de la Universidad de Valencia, (2) el máster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la Universidad de Sevilla; (3) el Máster en dirección de Recursos Humanos del departamento de Psicología social de la Universidad Autónoma de Madrid; (4) el Máster en Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Complutense de Madrid. Asimismo se pidió asesoramiento a sus respectivos directores, los profesores José María Peiró, Lourdes Munduate, Ramón Rico y Francisco Gil. Igualmente se ha pedido el consejo de los profesores Neil Anderson, head of department, Amsterdam University (actualmente en Brunel University, London), y Juan I Sánchez, Florida International University. Igualmente, en los últimos tres años se han mantenido reuniones sistemáticas con delegados del Colegio Oficial de Psicólogos de Galicia, sección de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (con su presidente, Fernando Chacón), con el ex-decano del Colegio Oficial de Psicólogos y actual subdirector general del empleo del Ministerio de Trabajo y de las Organizaciones, D. Adolfo Hernández Gordillo. Se han examinado el Informe del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales referente al interés de un Máster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (de fecha 30 Noviembre de 2006) y el informe de



la ENOP (Red Europea de Catedráticos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones) sobre el diseño de Máster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

b) Para el diseño del **itinerario de Psicología Jurídica-Forense** se ha revisado inicialmente la oferta actual de Formación posgraduada en España (Universidades y Colegios Profesionales de Psicología), que pone de manifiesto la convergencia de dichas titulaciones con nuestro título en el diseño y en los contenidos (por ej, Psicología Criminal, Psicología Jurídica de la Familia, Psicología Jurídica del Menor, Psicología Forense). Además, tal y como se señala en el apartado de procedimiento de consultas, en la propuesta de Psicología Jurídica-Forense se han considerado aportaciones y sugerencias de cátedras de referencia de diferentes universidades, Catedráticos de referencia (entre otros, Andrés-Pueyo, Francisca Fariña); directores de Máster Universitarios de títulos propios (por ejemplo, Miguel Ángel Soria, Miguel Clemente, Javier Rodríguez, José Ramón Juárez), Rectores de Universidad, y Coordinadores de otros Máster Oficiales relacionados con la Psicología Jurídica. Estas sugerencias de expertos relativas a la estructura de la titulación fueron incorporadas a esta propuesta, después de ser discutidas por la comisión redactora en el proceso de elaboración de la misma.

c) **Para el diseño del itinerario de Intervención Social** se ha seguido como modelo formativo el documento acordado el 12 de Enero de 2006, de propuesta de Máster en Psicología de la Intervención Social (y Comunitaria), que creó una comisión nacional de representantes de las Facultades de Psicología del Estado Español a petición de la Conferencia de Decanos. Este modelo formativo converge con el título propuesto en el diseño curricular y en los ámbitos de intervención acordados en esta reunión (por ej. Intervención en violencia, emergencia y crisis). Es además un modelo compartido en la mayor parte de las titulaciones, por ej. *Experto Universitario en Intervención Social y Comunitaria* (Universidad de Málaga); *Máster de Intervención Social y Mediación* (Universidad Complutense de Madrid); o el *Máster Interuniversitario en Intervención Psicosocial* (coordinado por la Universitat de Barcelona).