

La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en el ámbito académico y profesional de la Psicología

La Psicología en España ha tenido un amplio y consolidado desarrollo en los últimos 60 años desde el inicio de las Escuelas de Psicología en Madrid y Barcelona hasta la conformación actual de los estudios de Psicología en la mayoría de las Universidades Españolas. En estos años se han ido produciendo una serie de hitos muy relevantes que han propiciado el avance sistemático de la profesión: a) La generalización de las Licenciaturas Universitarias de Psicología al mismo nivel que el resto de titulaciones superiores, b) la creación de nuevas Facultades con el nombre de Psicología, c) la creación del Colegio Oficial de Psicólogos y su amplia cobertura territorial, c) la revisión de los Planes de Estudios en los años 90 (de cinco años, con formación en las principales salidas profesionales, itinerarios etc.), d) la organización en áreas de conocimiento (elemento definidor de muchos de los procesos básicos de nuestra disciplina en el mundo académico), e) la aparición de los Títulos propios y la formación de Master en ámbitos de la práctica profesional, e) el fuerte crecimiento y la diversificación de ámbitos de formación, g) la consolidación de la psicología científica, tanto académica como profesional y h) la penetración de la psicología en los servicios públicos.

En este contexto, a lo largo de la década del 2000, ya con una Psicología consolidada, expansiva, penetrando en contextos laborales y científicos anteriormente vetados, se han producido en el terreno académico una serie de circunstancias que explican que la situación de la Psicología en España en la actualidad esté en una situación compleja: a) la adscripción de la Psicología a una única área académica, en concreto a Ciencias de la Salud, b) el cambio del catálogo por el registro de títulos, c) el grado con 240 créditos, prácticamente excepcional en Europa y d) el desarrollo del título de Máster de Psicología General Sanitaria con atribuciones profesionales. Todos y cada uno de estos aspectos han obligado a la Psicología actual a abordar retos complejos y aún sin resolver. A estas circunstancias podemos añadir que tiende a ser generalizada en las Universidades Españolas la desvinculación de la titulación y el centro que la imparte, o lo que es lo mismo, existen muchos grados en Psicología impartidos en Facultades sin ese nombre, y un crecimiento rápido de las Universidades privadas con una gran aspiración y flexibilidad para atender a las necesidades del sistema sanitario público en cuanto a sus necesidades de profesionales de la Psicología. El contexto académico, en definitiva, es más incierto que hace unos años, de forma que el sistema hace posible unas titulaciones de Psicología muy heterogéneas, donde incluso los tradicionales campos profesionales que aparecen en el libro blanco pueden quedar en alguna de ellas sin contenido.

La situación actual

En estos momentos, la formación universitaria en Psicología se sustenta en un grado de 240 ECTS que acredita para el ejercicio profesional como psicólogo/a, y una adscripción única, a Ciencias de la Salud. Esta adscripción influye en el perfil de los

estudiantes que cursan el grado. Es decir, el alumnado procedente del bachillerato de Ciencias de la Salud tiene de partida una motivación hacia un tipo de psicología con un enfoque más sanitario, teniendo que adquirir, si es el caso, otra orientación a lo largo de su ciclo formativo. Existe además un perfil muy claro en el Grado para acceder al Master de Psicología General Sanitaria (MPGS), de forma que los otros perfiles profesionales tradicionales de la Psicología no están tan claros para el alumnado que comienza los estudios de grado. En definitiva, la Psicología Española cuenta en estos momentos con un único master con directrices profesionales, el MPGS, con un marcado carácter clínico, aunque con unas competencias que habría que analizar con mayor detenimiento para clarificar su relación y delimitación con otros ámbitos de práctica profesional.

Por otro lado, la propia configuración del catálogo de títulos ofrecidos en nuestro país ha activado otros grados similares en duración a Psicología que tienen una incidencia muy importante sobre ámbitos en los que tradicionalmente han ejercido profesionalmente los psicólogos/as, por ejemplo Relaciones Laborales, y Recursos Humanos, Trabajo Social, Psicopedagogía o Criminología. Las diferentes leyes de servicios sociales, de atención temprana o de prevención de riesgos laborales han propiciado el crecimiento de ramas profesionales fuertes en el mismo ámbito laboral donde anteriormente se desempeñaba de forma cómoda la Psicología.

En cuanto a la configuración de los títulos en las diferentes Facultades y la elección que de ellos hace el alumnado confluyen varios escenarios. En primer lugar, una elevada demanda del MPGS, que es excesiva para el acomodo laboral existente en estos momentos de esta rama de la Psicología. En segundo lugar, la presencia de otros master oficiales en Psicología, muchos de los cuales no tienen incluso la denominación en el título, que forman para otros ámbitos de la actividad profesional, y que no requieren mayoritariamente el grado de psicología para su ingreso, teniendo además una gran diversidad de denominaciones y perfiles formativos. En tercer lugar la existencia de una oferta de títulos propios para la cualificación y formación profesional continua, en el ámbito universitario como externo.

En definitiva, nos enfrentamos a una situación confusa y ambigua sobre las especialidades y especializaciones en psicología y una mayoría de alumnado aspirando a una única de dichas especializaciones.

La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en el Mundo

Nuestra disciplina y nuestro entorno de investigación recibe tres denominaciones algo diferentes según cuál sea el área de influencia lingüística. En Estados Unidos, Canadá, Australia, Nueva Zelanda, Sudáfrica y Singapur, entre otros, la disciplina se denomina **Industrial and Organizational Psychology (I/O Psychology)**, - **Psicología Industrial y Organizacional**. Esta denominación, Psicología Industrial fue la empleada en España, junto con la de Psicotecnia Industrial, durante buena parte del siglo XX, en especial en la Escuela de Psicología de la Universidad Complutense, como una de sus especialidades junto con la Clínica y la Educativa. También así era conocida la sección de Psicología Industrial de la antigua Sociedad Española de Psicología. En la Europa

Continental, en su origen fundamentalmente por influencia francesa, holandesa y alemana, la denominación es **Work and Organizational Psychology** o Psicología del Trabajo y de las Organizaciones que es cómo se denomina la disciplina en España actualmente de modo preferente. Por último, en la zona de influencia británica (UK, Irlanda, India) la disciplina es conocida como **Occupational Psychology** o Psicología Ocupacional.

La PTO está organizada en sociedades científicas y profesionales internacionales y nacionales específicas, algunas de ellas casi centenarias. Las cuatro más importantes son:

- La más importante es la IAAP, **International Association of Applied Psychology**, cuya División 1 está destinada a la Psicología Organizacional. Agrupa a más de 100,000 psicólogos de todo el mundo. Ha sido presidida por el prof. Peiró y varios profesores/as han estado en el comité ejecutivo de la misma.
- La segunda organización en número e influencia es la **Society for Industrial and Organizational Psychology** (SIOP), que es simultáneamente la División 14 de la American Psychological Association.
- La tercera es la **EAWOP**.
- La cuarta es la **División de Occupational and Organizational Psychology** de la British Psychological Society.
- Hay sociedades nacionales de PTO en multitud de países, Australia, New Zealand, Sudáfrica, casi todos los países europeos, muchos latinoamericanos, Canadá, etc.

En la mayoría de los países, la PTO, la Occupational Psychology, o la I/O Psychology es considerada una disciplina que forma parte de la Ciencias de la Salud y se le aplican los mismos estándares, normas y requisitos que a las restantes disciplinas relacionadas con la salud. Por ejemplo en Gran Bretaña se le otorga el certificado, en USA... en Francia..., en Suiza...

Por lo que se refiere a la formación y entrenamiento como Psicólogo del Trabajo y las Organizaciones, en casi todos los países, esta titulación se obtiene con los estudios de Master y Doctorado, y el acceso a los mismos varía según las legislaciones nacionales, pero muchos de ellos exigen el haber cursado previamente un grado en Psicología o que el grado de origen cuente con un número de créditos o asignaturas significativas relacionadas con la PTO, normalmente más de 100 créditos o cursar algo semejante a un Curso Puente o de Transición.

El contenido de la formación como Psicólogo del Trabajo y de las Organizaciones está fundamentalmente compuesto por tres ámbitos:

- Aprendizaje teórico-conceptual con un gran énfasis en los aspectos metodológicos relacionados con la ocupación de PTO.
- Utilización del modelo Científico-Profesional, es decir una combinación de formación científica con un gran énfasis en la formación en aspectos aplicados y profesionales, para dar respuesta a las demandas sociales y organizacionales.
- Muchas universidades requieren la realización de un sistema de prácticas en una empresa/institución, con una evaluación doble, tanto por parte de los

profesionales acreditados en la empresa como por parte de los tutores académicos.

Los tres modelos orientativos sobre los contenidos formativos son los de SIOP, ENOP y la BPS.

En buen número de países la acreditación o certificación de los títulos es hecha por las Asociaciones, Sociedades Psicológicas nacionales, por ejemplo, APA, BPS, F. Suiza de Psicólogos.

Un problema acuciante para la PTO en particular y la Psicología en general es que, en países de gran influencia como Estados Unidos y Gran Bretaña, cierto número de programas de Masters PTO y algunos de doctorado están siendo cerrados debido a la enorme competencia que suponen los programas de Master y Doctorado en Management y Recursos Humanos. Estos Departamentos y programas han empleado dos estrategias competitivas importantes: a) La primera es contratar a los profesores de PTO, con salarios que duplican e incluso triplican los salarios percibidos en los Departamentos de Psicología, b) La segunda es proporcionar a los alumnos una mayor posibilidad de empleabilidad y de recuperación más rápida de los costes invertidos en los estudios. A través de las redes de empresas asociadas con los programas de Master y Doctorado, junto con una muy eficiente política de comunicación, permiten unos resultados muy relevantes.

Este problema está suponiendo que en el congreso anual de la *Academy of Management*, la participación de los I/O Psychologists sea cada vez mayor, suponiendo ya más de 30% de los miembros/asistentes y parecidas cifras se pueden mencionar en UK. La tendencia es que va a ser más fácil encontrar un PTO en un congreso de Management que en uno de Psicología.

La presión por publicar, junto con el hecho de que cada vez las revistas de psicología ofrece menos cabida a los contenidos propios de la I/O Psychology está haciendo también que los psicólogos del Trabajo y las Organizaciones publiquen cada vez más en revistas de Management, *Organizational Behavior* y *Human Resources*, alejándose y descapitalizando la Psicología como un todo al perder toda esa gran masa de conocimiento propio. Y estas revistas tienen una magnificas credenciales en términos de índice de impacto. Por citar algunos ejemplos de revistas en las que han publicado psicólogos españoles:

- *AMR*: 7.288
- *AMJ*: 6.233
- *JoM*: 6.051
- *JOB*: 2.986
- *Academy of Management Annals*: 9.741
- *Organization Research Methods*: 4.727
- *Administrative Science Quarterly*: 5.316

Como pueden apreciar estos índices de impactos son semejantes o superan ampliamente los índices de impacto de tradicionales revistas de psicología como *JEP*, *Psychological Review*, *Psychological Methods*, *Journal of Abnormal Psychology*, *Journal of Experimental Psychology*, *Psychophysiology*, etc. (7.581, 5.000, 5.538, 4.070, 3.074, respectivamente).

Por lo que se refiere a la visibilidad internacional de la investigación de PTO española, es claramente significativa. Hay investigadores españoles en los editorial boards de las mejores revistas del mundo, *JAP*, *PP*, *EJWOP*, *JOOP*, *JBP*, *JOB*, *JoM*, algunos son editores o *associate editors*. Varios investigadores han sido distinguidos con el nombramiento de *Fellows* de la *American Psychological Association* y de la *SIOP*, han sido presidentes de la *IAAP*, de *EWOP*, miembros de sus comités de dirección. Algunos investigadores españoles han sido recientemente incluidos en un artículo publicado en la revista *Industrial and Organizational Psychology* entre el Top 2% mundial, en una base de datos que contiene alrededor de 9000 investigadores de todos el mundo. En definitiva el reconocimiento internacional de la PTO española por nuestros pares es elevado.

Además de sus tradicionales ámbitos de investigación, la PTO ha contribuido con teorías y fenómenos que hoy son moneda común en el ámbito psicológico como, por ejemplo, los conceptos y temáticas de Burnout, Mobbing, Accident Analysis, Workplace Violence, Job Discrimination, Contrato Psicológico, Evaluación de Riesgos Psicológicos en el Trabajo, Salud Ocupacional, job well-being, satisfacción laboral, job stress and stress management, calidad de vida laboral, conflicto familia-trabajo, muchos de ellos reconocidos por organizaciones internacionales y todos ellos relacionados con la salud.

En Europa

En Europa existen diferentes formas en la implantación del EEES. En nuestro entorno más próximo (Francia, Bélgica, Portugal, Italia, Grecia, Alemania, Polonia, etc) se ha optado por la fórmula del 3+2 y en varios casos con un año adicional de práctica supervisada. En todos estos casos todas las prácticas del psicólogo están protegidas en los principales ámbitos del ejercicio profesional.

En un esfuerzo de coordinación de la formación y el ejercicio profesional, la EFPA ha desarrollado e implementado el Certificado Europsy Básico y los Certificados Europsy especialista en Psicoterapia y en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Estos sistemas de certificación tienen un diseño basado en input (ámbitos disciplinares y científicos) y outputs (competencias profesionales), y permiten otorgar un sello de calidad a los profesionales de PTO.

Implicaciones para el futuro de la Psicología

Nos encontramos en una cierta encrucijada para la Psicología en general por diferentes motivos:

- La situación actual supone una amenaza para la Psicología en general al generar la sensación en el alumnado de la necesidad de cursar el MPGS como única vía para ejercer la profesión, independientemente del campo de ejercicio profesional. También está propiciando que en las Facultades de Psicología, con determinadas excepciones, el alumnado de mayor calidad opte por el MPGS como primera opción, poniendo en dificultades a programas de postgrado consolidados, con fuerte tradición investigadora.
- El ejercicio profesional en Psicología Clínica no supone más de un 25% de la profesión por lo que este sesgo puede tener dos efectos inmediatos: a) la generación de una masa de Psicólogos/as Generales Sanitarios con difícil empleabilidad, y b) la ocupación de sectores tradicionalmente desempeñados por Psicólogos/as por otras profesiones: Relaciones Laborales en el caso de la Psicología de los Recursos Humanos; Trabajo Social en el caso de la Psicología de la Intervención Social o Comunitaria o Educación en el caso de la Psicología de la Educación, por poner algunos ejemplos.
- Existe además una tendencia al desdibujamiento de los perfiles profesionales de los psicólogos en diversos ámbitos de la práctica profesional, por no estar suficientemente protegida esa práctica.
- Un predominio de las fuerzas centrífugas frente a las centrípetas en cuanto a la identidad de la psicología.
- Una hibridación del conocimiento y competencias psicológicas con las de otras disciplinas para generar profesionales “híbridos”. (Psicopedagogos, Dirección y Gestión de Recursos Humanos; Prevencionistas en Riesgos Psicosociales,..)
- No hay un esfuerzo por distinguir claramente lo que son competencias psicológicas que deben potenciarse en profesionales de otros ámbitos, de las competencias profesionales de los psicólogos.

Implicaciones para la PTO

Existe una gran amenaza para que la PTO como profesión se hibride y debilite sus vínculos con la psicología por diferentes motivos: a) Los másteres en PTORH dan cabida a graduados que no son de psicología sin diferenciar la formación en competencias profesionales del PTO de los conocimientos y habilidades psicológicas que necesitan otros profesionales en ámbitos relacionados., b) entrada en la práctica profesional de PTO de psicólogos graduados con insuficiente preparación y cualificación en ese campo. Esta situación pone en riesgo la calidad del servicio de la Psicología que puede desprestigiar su aportación de la psicología en este ámbito.

Aspectos normativos y posibles alternativas de futuro

En la actualidad las enseñanzas de Psicología están reguladas por las siguientes normas:

- RD 1393/2007 por el cual se establece el ordenamiento de las enseñanzas universitarias
- RD 861/2010 se modifica el RD 1393/2007 por el cual se establece el ordenamiento de las enseñanzas universitarias

- Real Decreto 43/2015, de 2 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales,
- Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.
- En cuanto al MPGS la orden ECD/1070/2013, de 12 de junio, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales de Máster en Psicología General Sanitaria que habilite para el ejercicio de la profesión titulada y regulada de Psicólogo General Sanitario.

Implicaciones de la normativa para la Psicología

- El RD 1393/2007 plantea grados generalistas y deja la especialización para las enseñanzas de master
- El RD 861/2010 modifica ese planteamiento e incluye la posibilidad de que en los grados se puedan introducir elementos de especialización. Se introducen las menciones que van a poder figurar en el título que se expide. De la misma manera que existen las especialidades en los másteres
- El RD 43/2015 plantea la posibilidad de grados de 180 y 240 créditos que se complementarían con másteres de 60 o 120 créditos para llegar a los 300 que exige el RD 99/2011 sobre las enseñanzas de doctorado. También modifica dicho RD99/2011.
- Este RD sigue manteniendo la primacía de los contenidos básicos y generalistas en los grados y los contenidos especializados en los másteres. Bloquea la adscripción a dos ramas de conocimiento, ya que en el mismo se indica: La Universidad propondrá la adscripción del correspondiente título de Graduado o Graduada a alguna de las siguientes ramas de conocimiento: a) Artes y Humanidades. b) Ciencias. c) Ciencias de la Salud. d) Ciencias Sociales y Jurídicas y e) Ingeniería y Arquitectura. Dicha adscripción será igualmente de aplicación en aquellos casos en que el título esté relacionado con más de una disciplina y se hará respecto de la principal.

Normativa del Master en Psicología General Sanitaria

El MPGS lo regula la Orden ECD/1070/2013. Además de seguir lo que establecen el RD 1393/2007 y la y la Disposición adicional séptima de la Ley 33/2011 General de Salud Pública los títulos tienen que cumplir los requisitos que se incluye en el Anexo I de la orden.

En el apartado B) del Anexo I figuran 21 competencias que deben incluirse en todos los títulos que se presenten a Verificación con la denominación de Máster en Psicología General Sanitaria.

- 1. Adquirir, desarrollar y poner en práctica un concepto de salud integral, en donde tengan cabida los componentes biopsicosociales de la misma, de acuerdo con las directrices establecidas por la OMS.**
2. Aplicar los fundamentos de la bioética y el método de deliberación en la práctica profesional, ajustándose su ejercicio como profesional sanitario a lo dispuesto en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.
3. Mostrar habilidades de comunicación interpersonal y de manejo de las emociones adecuadas para una interacción efectiva con los pacientes, familiares y cuidadores en los procesos de identificación del problema, evaluación, comunicación del diagnóstico e intervención y seguimiento psicológicos.
4. Analizar críticamente y utilizar las fuentes de información clínica.
5. Utilizar las tecnologías de la información y la comunicación en el desempeño profesional.
6. Redactar informes psicológicos de forma adecuada a los destinatarios.
7. Formular hipótesis de trabajo en investigación y recoger y valorar de forma crítica la información para la resolución de problemas, aplicando el método científico.
8. Conocer el marco de actuación del psicólogo general sanitario y saber derivar al profesional especialista correspondiente.
9. Desarrollar su trabajo desde la perspectiva de la calidad y la mejora continua, con la capacidad autocrítica necesaria para un desempeño profesional responsable.
- 10. Saber comunicar y comunicarse con otros profesionales, y dominar las habilidades necesarias para el trabajo en equipo y en grupos multidisciplinares.**
11. Conocimiento de las obligaciones y responsabilidades del personal sanitario relativas a la confidencialidad de la información y de la protección de datos personales de los pacientes.
- 12. Conocer en profundidad la naturaleza psicológica del comportamiento humano, así como los factores sociales y biológicos que pueden afectarlo.**
13. Conocer en profundidad la naturaleza psicológica de los trastornos del comportamiento humano.
- 14. Conocer en profundidad los factores psicosociales asociados a los problemas de salud y enfermedad.**
- 15. Conocer en profundidad los factores biológicos y psicosociales asociados a los problemas de salud y enfermedad, especialmente los relacionados con la salud mental.**
16. Conocer en profundidad los distintos modelos de evaluación e intervención en el campo de la Psicología General Sanitaria, así como las técnicas y procedimientos que de ellos se derivan para el abordaje de los trastornos del comportamiento y los factores psicológicos asociados con los problemas de salud.
17. Planificar, realizar y, en su caso, supervisar el proceso de evaluación psicológica del comportamiento humano y de los factores psicológicos asociados con los problemas de salud para establecer la evaluación de los mismos.
- 18. Diseñar, desarrollar y en su caso supervisar y evaluar planes y programas de intervención psicológica, en función de la evaluación psicológica y de las variables individuales y sociales concurrentes en cada caso.**
- 19. Conocer las actividades necesarias para la constitución, puesta en marcha y gestión de una empresa, sus distintas formas jurídicas y las obligaciones legales, contables y fiscales asociadas.**
- 20. Conocimientos de la normativa vigente en el ámbito sanitario español.**
- 21. Realizar actividades de promoción y de educación para la salud psicológica individual y comunitaria.**

Aunque la implantación del MPGS en la mayoría de las universidades españolas ha supuesto de facto una ampliación de los estudios de psicología clínica, existen una serie de competencias, prácticamente la mitad (las marcadas en negrita), que podrían ser asumidas por diferentes áreas de conocimiento dentro de la

Psicología, de forma que podría plantearse en el futuro un escenario donde el MPGS pueda integrar, más que separar, a la Psicología.

Posibles alternativas de futuro

1. El RD 43/2015 bloquea la doble adscripción del título a dos ramas de conocimiento, teniendo que optar por una, pero se puede proponer a las CCAA y a las Universidades que no penalicen al alumnado que viene de la rama de CC Sociales y Jurídicas adecuando los factores de ponderación y las asignaturas que podrían entrar en las asignaturas elegibles para la prueba específica.
2. El RD 861/2010 que modifica el RD 1393/2007 permite en los grados se introduzcan conocimientos especializados a través de las menciones que figurarán en la expedición del título. En el caso del Grado de Psicología se podrían introducir las cuatro menciones clásicas que ya figuran en el Libro Blanco del Grado de Psicología: Psicología Clínica, Psicología de la Educación, Psicología del Trabajo, las Organizaciones y de los Recursos Humanos, Psicología de la Intervención Social y Comunitaria. Con estas denominaciones o con otras parecidas. La introducción de menciones podría ayudar a resolver, en alguna medida, lo que se indica en el Apartado C) del Anexo I de la Orden ECD/1070/2013
3. La posibilidad de otros másteres regulados: La regulación podría entrar en conflicto, en función, de los criterios de los que se partan para la regulación con otras profesiones que aunque no están reguladas, sí que tienen atribuciones profesionales o que tienen o pueden tener en un futuro próximo másteres regulados. Serían los casos de Salud Ocupacional (Medicina del Trabajo, Terapeutas ocupacionales), Recursos Humanos por parte de los Graduados Sociales, etc. Del mismo modo, hacer una adaptación de los actuales títulos de Master POT a alguna de estas áreas podría ser contraproducente al reducir la diversidad de campos de trabajo abiertos en la actual oferta formativa.

Ahora bien, existe una posibilidad de hacer una verificación parcial de los títulos POT, en base a la Orden EDU/3498/2011, de 16 de diciembre, por la que se modifica la Orden ECI/3858/2007, de 27 de diciembre, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas, en su disposición adicional afirma que: *‘Los títulos oficiales de Máster correspondientes a la especialidad Orientación educativa, que acrediten, mediante el correspondiente proceso de verificación, la adquisición de las competencias recogidas en el anexo de esta orden, serán reconocidos como equivalentes al título de Máster que habilita para el ejercicio de la profesión de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas en la especialidad de orientación educativa, de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto 1834/2008, de 8 de noviembre, por el que se establecen las especialidades de los cuerpos docentes de enseñanza secundaria. El órgano de evaluación establecido por la normativa de la correspondiente Comunidad Autónoma*

regulará el proceso de verificación, estableciendo las condiciones y el procedimiento del mismo'.

Es necesario un análisis técnico de este artículo para analizar si, vía proceso de verificación, un master POT puede acreditar la formación en una profesión ya regulada, como pueden ser los estudios de Prevención de Riesgos Laborales, en la especialidad de Riesgos Psicosociales, de forma que cada master pueda, manteniendo su identidad, acogerse a esta verificación parcial.

Propuestas de la Conferencia de Decanos

- Facilitar el acceso al Grado de Psicología desde el Bachillerato de Ciencias Sociales además del Bachillerato de Ciencias de la Salud, sin dejar la adscripción a Ciencias de la Salud. El mecanismo planteado supone que en cada Comunidad Autónoma se consiga que los porcentajes de reducción al alumnado proveniente de Ciencias Sociales sean los mínimos posibles.
- Propiciar la generación de Menciones en los diferentes Grados de Psicología, basados en las áreas aparecidas en el Libro Blanco de la Psicología, con la finalidad de generar, desde el primer año, una imagen de la Psicología diversa y plural.
- Realizar los pasos necesarios para propiciar un Master regulado en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones utilizando como referentes el Bienestar Laboral, la Evaluación Psicosocial en las Organizaciones, o los Riesgos Psicosociales, utilizando los mecanismos de verificación parcial si fueran aceptados por las autoridades académicas.
- Hacer un análisis de los empleados/as en el sector público con el perfil de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos.