



Artículo

La enseñanza de la psicología del trabajo en contextos no psicológicos: diplomatura en relaciones laborales

LUIS ARAMBURU-ZABALA HIGUERA*

Universidad Carlos III de Madrid

RESUMEN

La enseñanza de la Psicología del Trabajo ha rebasado hace tiempo los límites de la Especialidad de Trabajo de la Licenciatura en Psicología, lo que significa que los Departamentos universitarios deben impartir la materia en contextos muy distintos a los tradicionales. En este sentido, las asignaturas de Psicología del Trabajo 1 y 2 de la Diplomatura en Relaciones Laborales son un ejemplo de la demanda de contenidos psicosociales en carreras no psicológicas. Puesto que esa demanda se mantendrá previsiblemente en los próximos años, los psicólogos del Trabajo y las Organizaciones tienen ante sí un reto que es también una oportunidad. En este trabajo se propone un modelo de curriculum para la formación en Psicología del Trabajo de los Diplomados en Relaciones Laborales que tiene en cuenta los conocimientos adquiridos en otras áreas de la carrera. El conjunto de conocimientos teórico-prácticos sugeridos en el modelo ha de entenderse como una parte de la formación pluridisciplinar que capacita para el futuro rol profesional de los expertos/as en "problemas sociolaborales".

ABSTRACT

The training in Work Psychology has long time ago exceeded the boundaries of this branch of Psychology. This means that this subject is taught in University departments other than traditional ones. Clear examples of the training in Psychology subjects within non Psychology studies are the subjects «Work Psychology 1» and «Work Psychology 2» that are taught in the studies of Labor Relations. Work and organizational psychologists face a challenge and an opportunity at the same time, since this demand will presumably go on for the years to come. This paper puts forward a model of curriculum for the training of Labor Relations students which also refers to other contents of these studies. The whole Knowledge, both theoretical and practical, included in this model is to be considered within the broader context of a multidisciplinary training aimed at enabling the student for his future role as expert in sociolabor problems.

* C/ Rosaleda, 21; El Molar, 28710 Madrid. Tlf. y Fax: 91 843 31 23
aramburu@correo.cop.es

PALABRAS CLAVE

Psicología del Trabajo y de las Organizaciones; Enseñanza universitaria; curriculum.

KEY WORDS

Work and organizational Psychology; University Education; Curriculum.

LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO EN LA DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES

La Diplomatura en Relaciones Laborales es una titulación universitaria de ciclo único terminal que tiene por meta la preparación de los futuros "especialistas en materias sociolaborales" en un campo tradicionalmente ocupado por los Graduados Sociales¹. La ordenación actual de los planes de estudio (cfr. RD 1428/1990 de 26.10.90) orienta la formación de estos especialistas hacia el campo jurídico-laboral y, adicionalmente, se concede una atención hacia las áreas de Organización de Empresas y de Recursos Humanos². En la prácti-

ca, dicha formación tiene dos vertientes. La primera es de tipo jurídico, en la que se toma en consideración todo lo referido a la regulación jurídica de las relaciones laborales y de la Seguridad Social (v.gr. Derecho del Trabajo, Derecho Sindical, Derecho Procesal del Trabajo y la Seguridad Social). La otra vertiente se refiere a la organización del trabajo, y en ella se tienen en cuenta asignaturas como Psicología del Trabajo, Dirección de Recursos Humanos o Principios de Organización³.

En cuanto a las salidas de esta carrera, y dado que la Diplomatura viene a sustituir a los anteriores estudios de Graduado Social Diplomado (GSD), son muy parecidas a las de estos profesionales. Así, en lo referente al "ejercicio libre" las actividades principales tienen que ver con "la representación y defensa" de empresas y particulares en litigios vinculados a la jurisdicción social; la gestión y tramitación administrativa ante la Seguridad Social; el asesoramiento en materias relacionadas con la aplicación del Derecho del Trabajo,

¹ De acuerdo con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, Graduado Social es la denominación profesional que engloba tanto a quienes proceden de las Escuelas de Trabajo Social (Graduados Sociales Diplomados) como a los nuevos Diplomados en Relaciones Laborales (Diplomatura en Relaciones Laborales), carrera que sustituye a los estudios anteriores y a la que nos estamos refiriendo en este artículo. Véase al respecto: Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid. (1992) *El graduado social: funciones y cometidos*. Madrid. Mutual Cyclops.

² Los objetivos fijados por el Ministerio de Educación están plasmados en el Real Decreto 1429/1990 de 26 de octubre por el que se establece el título universitario oficial de Diplomatura en Relaciones Laborales y las directrices de los planes de estudio.

³ Ver, por ejemplo, el Plan de Estudios de la Universidad Carlos III de Madrid, en: Universidad Carlos III de Madrid (1998), *Diplomatura en Relaciones Laborales curso 1998/99*, Madrid.

etc. Como ejercientes en empresa, los Diplomados/as trabajan a menudo en distintas áreas de Recursos Humanos, en la negociación colectiva, en prevención de riesgos laborales, etc. Finalmente, existen una serie de alternativas complementarias que pasan por la oposición a distintos Cuerpos de la Administración del Estado (Controladores laborales, técnicos de gestión...) y de las administraciones autonómicas y locales; la Asesoría Fiscal y Tributaria, etc.

Desde el punto de vista formativo, la Diplomatura en Relaciones Laborales es un caso típico de *formación multidisciplinar*, una formación que capacita para trabajar en campos que exigen diversidad de enfoques y conocimientos dentro de áreas jurídicas y extrajurídicas. Un ejemplo de ello serían los contenidos relativos a la Dirección de Recursos Humanos y Psicología del Trabajo. En este sentido, la Diplomatura está en línea con las tendencias recientes de los estudios de "Relaciones Industriales" en otros países. Así, en los Estados Unidos el *Dictionary of Occupational Titles* (1991) destaca la importancia de los contenidos psicosociales y el entrenamiento en habilidades interpersonales a la hora de conformar el "clima de relaciones laborales" en la organización, puesto que las empresas se interesan cada vez más en la prevención del conflicto y no sólo en su resolución. En esta línea, se apunta que el "gestor de relaciones industriales" ha de contar con capacitación suficiente para abordar la negociación en todas sus vertientes: las discusiones formales e informales, abordaje de conflictos *jurídicos y de intereses*, etc.

En las páginas que siguen se aborda la cuestión de la enseñanza de contenidos

psicológicos en la Diplomatura en dos sentidos complementarios. En primer lugar, presentaremos un esbozo de *currículum* formativo de la Psicología del Trabajo que tiene en cuenta la especificidad de esta carrera. En segundo lugar, se discuten los resultados de una encuesta realizada con alumnos y alumnas de la Diplomatura para conocer sus actitudes en torno a la Psicología del Trabajo (su necesidad, utilidad percibida, etc.) y las principales necesidades formativas en los nuevos ciclos. Nos gustaría poner de relieve en este trabajo la necesidad de que los Diplomados en Relaciones Laborales cuenten con una base sólida de conocimientos psicosociales teóricos y aplicados.

1. PROPUESTA DE CURRÍCULUM PARA LA DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES

Delimitación de contenidos

Como premisa fundamental hemos de tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- (A) que nos dirigimos a una población de estudiantes de una carrera jurídico-laboral, para quienes se trata de un primer contacto con la Psicología y, en concreto, con la disciplina de Psicología del Trabajo;
- (B) que las directrices del MEC (cfr. RD 1428/1990 de 26.10.90) establecen como objetivo de la materia Psicología del Trabajo 1 "el conocimiento básico de los procesos psicológicos de la conducta y de los conflictos laborales"; es decir, plantean una aproximación de tipo general haciendo hincapié en el

entendimiento de la conducta humana en los conflictos laborales.

- (C) que esas mismas directrices circunscriben las enseñanzas de Psicología del Trabajo 2 a "la evaluación psicológica en el ámbito de la selección, formación y promoción del personal"; es decir, se trata concretamente de tres áreas clásicas de la Psicología del Personal.

A la hora de elegir los contenidos, es preciso considerar que existen dos tendencias en el diseño del *currículum* de esta materia en Licenciatura de Psicología y en la misma Diplomatura en Relaciones Laborales, la diferencial y la organizacional. La tendencia diferencial tiene como eje la clásica "Psicología del Personal" y pone el acento en la evaluación de las "dimensiones subyacentes" que predicen distintos criterios de conducta laboral. Desde este enfoque didáctico son importantes el estudio de la personalidad, las aptitudes y los estilos psicológicos y su contribución a la varianza del comportamiento en el trabajo. La segunda tendencia es más bien psicosocial-organizacional y se centra específicamente en el análisis de las interacciones entre el individuo ("variables micro") y la organización, a menudo entendida como un sistema de sistemas ("variables macro"). Estos dos enfoques corresponden a sucesivas etapas en el desarrollo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y no son necesariamente excluyentes (ENOP, 1998). Un rápido repaso a los planes de estudio y programaciones de las asignaturas de Psicología del Trabajo en distintas Universidades españolas donde se cursa la Diplomatura en Relaciones Laborales atestigüa esta dualidad: en unos casos se prefiere el enfoque diferencial y en otros las asignaturas

tienen un entronque de orientación organizacional.

Por nuestra parte, hemos tenido en cuenta que la Psicología del Trabajo en la Diplomatura en Relaciones Laborales está pensada como una materia "comprensiva" y transversal y, en consecuencia, se ha de inspirar en los dos puntos de vista. Por esta razón, hemos elegido un enfoque que combina los contenidos clásicos de la *Industrial Psychology* (bloque 1, centrado en la temática del *matching* o emparejamiento individuo-puesto) con otros más psicosociales, donde también se deja sentir el peso de la Psicología General (bloque 2: medio social, motivación y satisfacción laboral) con el estudio de las interacciones de los grupos en contextos sociales más extensos (bloque 3: conducta organizacional). Otros enfoques son perfectamente posibles, pero en todo caso han de tener en cuenta el carácter básico y transversal de la materia. Es importante recordar a este respecto que los alumnos de Relaciones Laborales no han tenido ningún contacto con otras asignaturas psicológicas en la carrera y que, salvo excepciones, no es previsible que reciban una formación adicional en el postgrado.

Desde esta base, los alumnos recibirán una formación adicional en temáticas vinculadas a las funciones clásicas del Departamento de Recursos Humanos. La organización concreta de la docencia varía según Universidades, desde aquellas que sitúan la Psicología del Trabajo-2 en un curso diferente y posterior a la Psicología del Trabajo-1, hasta las que prefieren ubicarla a continuación de la Psicología del Trabajo-1. En cuanto a esta última materia, las directrices ministeriales vinculan los contenidos de manera forzosa a la evaluación psicológica en los contextos de selección, forma-

ción y desarrollo de carrera. Pese a que los contenidos en buena medida están delimitados por la propia orientación ministerial, hemos creído importante introducir dos novedades. En primer lugar, creemos que el concepto tradicional de Desarrollo de Carrera entendido como "sucesión de puestos de trabajo que va ocupando una persona a lo largo de su vida laboral" (Super y Hall, 1978: 334) parece insuficiente al no incluir las "transiciones psicosociales" y otros periodos intermedios de empleo-desempleo por los que atraviesa la persona. En consecuencia, sería útil adoptar en este punto una serie de contenidos de evaluación referidos a Orientación Laboral (*Career counselling*; Aramburu-Zabala y Fernández Garrido, 1994; 1999). Por otro lado, en la actualidad muchos psicólogos reconocen el valor de los procedimientos de evaluación que se basan en la hipótesis de la consistencia conductual (Wernimont y Campbell, 1968) y algunos lo proponen como una alternativa a los procedimientos basados en "signos de conducta". Por esta razón, nos ha parecido conveniente que los alumnos conozcan los sistemas de tipo "muestras de trabajo" (*work sample approach*) además de los procedimientos clásicos. Una serie de razones teóricas y empíricas avalan esa elección. Citemos entre ellas los elevados índices de validez predictiva de las pruebas profesionales y el menor impacto adverso respecto a los procedimientos clásicos (Asher y Sciarrino, 1974). Por último, una cuestión de la máxima actualidad en relación con las labores de evaluación es clarificar los cometidos de los distintos especialistas que trabajan en el Departamento de Recursos Humanos. Esa clarificación pasa necesariamente por delimitar los roles profesionales de los psicólogos *versus* los futuros Graduados Sociales (COP, 1997; ITC, 2000).

De acuerdo con ello, una presentación razonable del curriculum de ambas materias sería la siguiente:

• **Curriculum académico: Psicología del Trabajo 1**

En lo referente a los contenidos básicos de la Psicología del Trabajo 1, ya hemos constatado que los futuros Diplomados en Relaciones Laborales son ante todo "especialistas en la solución y gestión de materias sociolaborales". De los distintos esquemas de enseñanza propuestos para los no psicólogos tal vez uno de los más apropiados es el modelo de McCormick e Ilgen (1992), en razón de su claridad y sencillez. Estos dos investigadores sugieren como punto de partida de la materia el estudio del "ajuste" (*matching*) entre la persona y el puesto de trabajo (lo que constituiría nuestro primer Bloque de enseñanzas), para pasar luego al análisis del entorno social donde tiene lugar el trabajo (Bloque II) y terminar en el comportamiento organizacional, que incluye el estudio de la persona, el puesto de trabajo y el medio social donde tienen lugar los emparejamientos "persona-puesto" (Bloque III). Este enfoque tiene la ventaja de ir "de lo simple a lo complejo" ya que empieza por los temas más familiares y termina revisando los que implican conocimientos avanzados. De acuerdo con este planteamiento, el curriculum de la asignatura inicial se distribuiría en los siguientes bloques temáticos:

BLOQUE I: EVALUACIÓN INDIVIDUO-PUESTO.- Después de una breve introducción sobre el objeto, objetivos e historia de la Psicología del Trabajo (Tema 1), el primer "núcleo de interés" tiene que ver con la problemática del "ajuste" entre

la persona y el puesto de trabajo, lo que supone conocer la naturaleza del puesto, y conocer y evaluar las características de los individuos. Eso significa que el Tema 2 tiene que ver con el análisis del trabajo y los Temas 3 y 4 se centrarían en la evaluación de los individuos (diferencias individuales en aptitudes, personalidad e intereses).

BLOQUE II: EL MEDIO SOCIAL DEL TRABAJO.- El siguiente paso se refiere al entorno social en el que se produce ese "ajuste" o "emparejamiento", haciendo hincapié en las habilidades interpersonales para desempeñar el puesto. En este bloque consideramos la naturaleza social del trabajo (Tema 5: grupos y liderazgo en las organizaciones) y la motivación y las actitudes laborales (Tema 6, que incluye referencias a la satisfacción y el estrés en el trabajo).

BLOQUE III: ASPECTOS ORGANIZACIONALES.- Finalmente, los últimos temas se refieren al contexto organizacional, lo que incluye tanto los "ajustes persona-puesto" (vistos en el Bloque I) como la interacción social en el trabajo (Bloque II). Este apartado se centrará en el rediseño del trabajo (Tema 7) y los aspectos psicológicos de la negociación y resolución de conflictos (Tema 8), un área fundamental del perfil de los Diplomados en Relaciones Laborales.

• **Curriculum académico: Psicología del Trabajo 2**

En lo referente a la Psicología del Trabajo 2, las directrices del Ministerio establecen como objetivos básicos "la evaluación psicológica en el ámbito de la selección, formación y promoción del per-

sonal", es decir, apuntan claramente a tres áreas clave de la "Psicología del Personal". Adicionalmente, se ha de tener en cuenta que los alumnos han recibido enseñanzas de alguno de estos temas en los cursos anteriores desde una perspectiva de "Gestión de los Recursos Humanos". Eso significa que la Psicología del Trabajo 2 ha de conectar con esos contenidos y centrarse de manera particular en la "evaluación psicológica". Por consiguiente, se pueden establecer tres bloques de enseñanzas en la materia Psicología del Trabajo 2, cuya orientación y contenidos se detallan a continuación:

BLOQUE I.- SELECCIÓN DEL PERSONAL.

El análisis detallado de los requisitos del puesto de trabajo (que se vió en el Tema segundo de la Psicología del Trabajo 1) nos permite hacernos una idea de las competencias y cualidades personales que se necesitan para desempeñar aquél de forma eficaz. Por otro lado, el enfoque científico de la selección de personal requiere una verificación empírica de tales requisitos, es decir, la comprobación de su validez mediante la correlación de los requerimientos con distintos criterios bien sean de "éxito laboral" o de "ejecución eficiente". Un problema típico de las organizaciones que incluyen muchos puestos de trabajo es el de evaluar las características de los individuos y asignar éstos a los distintos puestos de manera que se consiga la máxima eficiencia para el conjunto de la organización. La selección científica de personal sería justamente el área de la Psicología del Trabajo que intenta dar respuesta a los problemas y decisiones que tienen que ver con estas asignaciones. De acuerdo con ello, en este apartado se tratarán tres contenidos:

- fases y etapas de la selección técnica de personal
- metodologías, técnicas e instrumentos
- procesos de selección no discriminatoria.

BLOQUE II.- FORMACIÓN DEL PERSONAL.

Otra manera de asegurar el desempeño correcto en el puesto de trabajo consiste en enseñar a los empleados aquellos conocimientos, habilidades y destrezas característicos del puesto. La Psicología del Trabajo puede contribuir aclarando qué cosas necesitan enseñarse, fijando metodologías en función del perfil de los empleados y diseñando "experimentos" con vistas a determinar si los programas de formación han sido realmente eficaces. Es evidente por otro lado que la formación y la selección de personal son áreas íntimamente vinculadas ya que "se selecciona a quienes van a ser formados" y "formamos a personas que han sido previamente seleccionadas".

De acuerdo con lo anterior, los contenidos específicos de este bloque hacen referencia a:

- detección de necesidades de formación,
- métodos y técnicas formativas,
- evaluación de la formación.

BLOQUE III.- PLANIFICACIÓN DE CARRERA, ORIENTACIÓN Y CONSEJO

En este bloque se incluyen tanto los programas de desarrollo de carrera (*career development*) como el asesoramiento a los empleados y demandantes de empleo

(*career counselling*). Esos programas reflejan el esfuerzo de las organizaciones y las personas por no dejar al azar el desarrollo profesional de los empleados. Los primeros reflejan tanto el interés de las organizaciones como el de los individuos (Super y Hall, 1978) mientras que el *counselling* adopta básicamente el punto de vista del empleado ("orientación de carrera") o del demandante de empleo ("orientación laboral"). En este dominio, la Psicología del Trabajo aporta un conjunto de herramientas para el diagnóstico, evaluación y desarrollo de las competencias que deben ser conocidas -no necesariamente aplicadas- por los Graduados Sociales.

Son contenidos característicos de este apartado:

- la evaluación del potencial de los empleados
- las técnicas de consejo y asesoramiento
- la orientación laboral y promoción del empleo.

2. Resultados de una encuesta a los alumnos/as de la Diplomatura

Metas del estudio

Al finalizar los cursos académicos 1997/98 y 1998/99 aplicamos una encuesta a los alumnos/as de tercer curso de la Diplomatura en Relaciones Laborales de la Universidad Carlos III de Madrid para conocer sus opiniones respecto a la necesidad percibida de formación psicosocial. A través de esta consulta se pretendía conocer la importancia que los alumnos y alumnas conceden a estos conocimientos en el

futuro desempeño de la actividad profesional, así como las principales carencias y necesidades detectadas. Esto último es particularmente importante en relación con el diseño del segundo ciclo que se prepara en estos momentos.

Muestra

La muestra elegida estaba compuesta por los alumnos de último curso de la Diplomatura en Relaciones Laborales (cuestionarios contestados N= 213) de los dos cursos mencionados. Al escoger esta muestra, y no una de Diplomados ejercientes, hemos tenido en cuenta dos consideraciones:

- 1.- La dificultad de encontrar un número suficiente de "Diplomados ejercientes" dado lo novedoso de estos estudios (en concreto, sólo nos fue posible identificar a quince Diplomados que estaban trabajando en un campo afín a los estudios cursados); y
- 2.- Las bajísimas tasas de respuesta encontradas en encuestas y sondeos anteriores de distintos investigadores, los cuales se efectuaron en su totalidad con Graduados Sociales ejercientes y no con Diplomados en Relaciones Laborales.

Procedimiento

La aplicación de la encuesta se efectuó hacia el final de los dos cursos académicos, con un 82% de cuestionarios válidos sobre el total de alumnos encuestados. En total, obtuvimos 213 cuestionarios, de los que el 75% eran mujeres (N= 160) y el 25% varones (N= 53).

La encuesta comprende dos partes: en la primera parte se recogen una serie de datos

sociodemográficos (edad, sexo, ocupación de los padres, situación en cuanto a recursos, etc.) y en la segunda parte hemos incluido un conjunto de ítems que sirven para valorar la importancia percibida y el nivel de capacitación logrado en distintas áreas de Psicología del Trabajo. Estos ítems se agrupan en los siguientes apartados:

1. Importancia que conceden los alumnos/as a la Psicología del Trabajo y campos próximos en el futuro ejercicio laboral. Se trataba de una escala que va de 1 (ninguna importancia) a 7 (importancia máxima).
2. Valoración de una serie de Áreas de conocimientos psicosociales de la asignatura de Psicología del Trabajo.
3. Estimación de su nivel de capacitación general, tras cursar la materia de Psicología del Trabajo, en una escala que va de 1 (capacitación inexistente) a 7 (muy alta) en relación con los conocimientos requeridos por un Diplomado en Relaciones Laborales.
4. Adicionalmente, les pedimos a los alumnos/as que calificasen la siguiente lista de contenidos, puntuando de 1 a 7, según la importancia que les dan como *posibles áreas de formación* en el futuro.
 - Ergonomía
 - Sobrecarga laboral, fatiga, estrés
 - Cuestionarios de satisfacción laboral
 - Evaluación de la seguridad y salud laboral
 - Diagnóstico del estrés y del *burnout*

- Mejora de la desadaptación laboral, técnicas
- Clima organizacional
- Evaluación de estilos directivos
- Círculos de calidad
- Gestión del conflicto
- Mediación de terceros, arbitraje
- Desarrollo de carrera
- Entrevistas
- Instrumentos de selección
- Evaluación de la motivación
- Identificación de necesidades de formación
- Evaluación del desempeño
- Planes de formación
- Programas de inserción laboral
- Orientación laboral

Para terminar, se les pidió que incluyesen otros contenidos no recogidos en la lista anterior.

Los resultados

De los 260 alumnos/as encuestados responden al cuestionario un 82% (N= 213). No se han encontrado diferencias significativas entre las principales características sociodemográficas de los varones y las mujeres.

En cuanto a otro tipo de formación distinta de la Diplomatura en Relaciones Laborales que estaban cursando, un 23% de la muestra aseguró tener un diploma de Formación Profesional o análogo (principalmente en la rama administrativa) y el 40% han realizado algún tipo de curso vin-

culado de forma directa o indirecta a los estudios, como Administración de Personal, Gestión de Nóminas, etc. Sólo tres personas mencionan algún curso específico de Psicología.

1.- Importancia que los alumnos/as conceden a la Psicología del Trabajo y campos próximos

La media de importancia en todos estos items (media de medias) es de 5,8 y la desviación típica de 0,9, lo que supone que los alumnos en general valoran de forma importante los distintos contenidos vinculados a la Psicología del Trabajo y materias afines. El promedio conseguido es bastante elevado y creemos que en esta apreciación ha podido influir el debate iniciado en los últimos años sobre la importancia de los contenidos no jurídicos en la carrera. Por otro lado, no hay diferencias significativas entre las apreciaciones de los alumnos del curso 1997/98 y del curso 1998/99.

2.- Valoración de una serie de Areas de conocimientos psicosociales dentro de la asignatura de Psicología del Trabajo.

Los dos gráficos que siguen presentan una síntesis de los resultados más llamativos obtenidos al analizar este item. Se ofrecen por un lado los contenidos que alcanzan puntuaciones más elevadas (es decir, los más valorados por los alumnos de Relaciones Laborales) y, por otro, los contenidos menos valorados o de menor interés.

Gráfico 1
Valoración áreas de Psicología



Porcentaje de alumnos de Relaciones Laborales que valoran con una puntuación máxima (Puntuaciones 6 y 7) distintas áreas del *currículum* académico de la Psicología del Trabajo. Las barras representan porcentajes sobre el total de la muestra (n=213 alumnos/as)

Gráfico 2
Valoración áreas de Psicología



Porcentaje de alumnos que valoran con una puntuación mínima distintas áreas del *currículum* de Psicología del Trabajo. Las barras representan el porcentaje de alumnos que puntúan con 1 o un 2 (importancia nula o muy baja) a distintos contenidos de esta asignatura (N=213 alumnos).

Como puede apreciarse en los dos gráficos anteriores, los contenidos más valorados por los alumnos de Psicología del Trabajo son de índole aplicada y de modo especial los que tienen que ver con una de las funciones clave de los Graduados Sociales, la negociación colectiva y el conflicto laboral. En sentido inverso, los alumnos valoran menos los conocimientos teóricos que no están directamente relacionados con sus cometidos profesionales.

3.- Nivel de capacitación general tras cursar la materia de Psicología del Trabajo, en una escala que va de 1 (ninguno) a 7 (muy alto), en relación con los conocimientos que debe tener un Diplomado en Relaciones Laborales.

En el gráfico siguiente se resume la valoración que hacen los alumnos de su

nivel general de formación en contenidos de Psicología del Trabajo, tomando como referencia el nivel requerido en el futuro ejercicio profesional. Para facilitar la interpretación hemos resumido las valoraciones en tres niveles: alta capacitación autovalorada (puntuaciones 6 y 7); capacitación media (puntuaciones 3, 4 y 5) y capacitación baja (puntuaciones 1 y 2). Como puede apreciarse, en general los alumnos de Relaciones Laborales se atribuyen un nivel de preparación intermedio (42%). Un 23% de los sujetos consideran que su preparación es alta mientras que el resto consideran que su preparación es más bien baja (35%). Estos datos indican que una parte importante de los alumnos consideran que su nivel de conocimientos en Psicología del Trabajo es aceptable pero que desean ampliarlos en el futuro.

Gráfico 3



4.- *Importancia que conceden a distintos temas de Psicología del Trabajo y Recursos Humanos, como posibles áreas de formación de postgrado.*

La Tabla siguiente resume las valoraciones de los alumnos de Relaciones Laborales, sobre una lista de veinte temas presentados en el cuestionario:

Comentario

De nuevo podemos apreciar una serie de temas que resultan especialmente atractivos para los alumnos de Relaciones Laborales. Destacan las áreas relacionadas con la gestión de conflictos, programas de inserción y orientación laboral, ergonomía y rediseño del trabajo, evaluación del per-

Tabla 1
Puntuación media en áreas de formación de postgrado o segundo ciclo.
Importancia atribuida por los alumnos de relaciones laborales
(1=importancia mínima; 7=máxima importancia)

Rango	Area formativa	Promedio de calificación
1º	Gestión del conflicto	6,23
2º	Programas de inserción laboral	6,00
3º	Ergonomía	5,94
4º	Mediación de terceros, arbitraje	5,63
5º	Sobrecarga laboral, fatiga, estrés	5,56
6º	Orientación laboral	5,50
7º	Evaluación de la motivación	5,45
8º	Evaluación del desempeño	5,45
9º	Diagnóstico del estrés y del burnout	5,34
10º	Desarrollo de carrera	5,24
11º	Instrumentos de selección	5,01
12º	Evaluación de estilos directivos	4,98
13º	Entrevistas	4,93
14º	Evaluación de la seguridad y salud laboral	4,90
15º	Cuestionarios de satisfacción laboral	4,83
16º	Círculos de calidad	4,76
17º	Planes de formación	4,60
18º	Clima organizacional	4,45
19º	Mejora de la desadaptación laboral, técnicas	4,35
20º	Identificación de necesidades de formación	4,32

sonal, etc. En cambio, son comparativamente menos valorados los planes de formación del personal, la detección de necesidades formativas, inadaptación laboral y el estudio del clima organizacional. En conjunto los promedios obtenidos son bastante altos y la desviación es relativamente baja. Estos resultados revelan que la mayoría de los alumnos desearía algún tipo de información adicional sobre contenidos teórico-prácticos de Psicología del Trabajo. Dado que los alumnos y alumnas desean conectar esos contenidos con otras materias de la carrera, las universidades deberían elaborar un *curriculum interdisciplinar* que incluya, entre otras cosas, unas "prácticas compartidas" con presencia de la Psicología del Trabajo. Una exposición más detallada de este aspecto, referida al desarrollo de un Practicum interdisciplinar, puede verse en Aramburu-Zabala (1999).

Adicionalmente, en relación con estos resultados hay dos puntos básicos que merece la pena destacar:

- En primer lugar, el nivel de importancia atribuida a los contenidos psicosociales es comparativamente alto en relación con los contenidos "nucleares" de la Diplomatura; así, hemos encontrado que no existen diferencias significativas respecto al conjunto de contenidos jurídico-laborales propuestos para el postgrado, que en la misma muestra reciben la máxima calificación global (Rangos señalados de Wilcoxon = 1,21; g.l.= 1, diferencia no significativa). Sin embargo, los valores centrales atribuidos a los contenidos de Psicología superan ampliamente a los de las materias económicas y fiscales consideradas en conjunto (Wilcoxon= 11,25; g.l.=1; nivel de confianza del 0,0008, signifi-

cativo al 1/00). En este sentido, nos parece discutible la consideración tópica de la Psicología del Trabajo como una disciplina "complementaria" en relación con los núcleos de asignaturas más o menos consolidados.

- Por otro lado, es obvio que la clasificación por rangos es un sistema tanto convencional, puesto que las diferencias son a menudo muy pequeñas. Deberían interpretarse más bien como indicadores de preferencia y no tanto en sentido de una jerarquía estricta. En algún caso, esas preferencias son contradictorias y difíciles de explicar; véase, por ejemplo, la discrepancia que supone conceder una alta importancia al "diagnóstico del estrés" mientras la "mejora de la adaptación" cae a los puestos bajos. En un estudio en curso con otra cohorte posterior, no hemos encontrado diferencias significativas entre ambos contenidos. Puesto que los alumnos contaban con una descripción muy específica de cada una de las temáticas a calificar, no parece que las diferencias puedan deberse a un desconocimiento de los distintos temas.

RESUMEN

En las páginas anteriores hemos propuesto un modelo de *curriculum* para la formación en Psicología del Trabajo de los Diplomados en Relaciones Laborales que tiene en cuenta los conocimientos adquiridos en otras materias, como la Dirección de Recursos Humanos. Este modelo toma como base el "ajuste" entre la persona y el puesto de trabajo e incluye aspectos psicosociales y organizacionales

de la gestión del conflicto y la negociación colectiva. En lo referente a la "Psicología del Personal" se recogen las tres áreas de intervención previstas en las directrices generales (y que se olvidan a menudo en el diseño de la asignatura) de la Selección, Formación y Desarrollo de Carrera del personal. El conjunto de conocimientos teórico-prácticos de esta asignatura ha de entenderse como una parte de la formación pluridisciplinar que capacita para el futuro rol profesional de los Diplomados/as. Por otro lado, hemos presentado los resultados de una encuesta a estudiantes de tercer curso de Relaciones Laborales que indican que los futuros Graduados Sociales valoran positivamente estas enseñanzas y están dispuestos a ampliarlas en la formación de postgrado. Estos resultados son importantes porque revelan la necesidad de dotar de mayor polivalencia funcional a este perfil. Diseñar programas interdisciplinarios para los profesionales del siglo XXI es un desafío para los centros educativos, las Universidades y para el Colegio de Psicólogos. Nos gustaría que este artículo sirva para animar el debate sobre la formación en Psicología del Trabajo en distintos contextos no psicológicos de la educación universitaria española.

BIBLIOGRAFIA

- ARAMBURU-ZABALA, L. (1999). Diseño de un *practicum* de Relaciones Laborales-Gestión de Recursos Humanos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 15. 209-224.
- ARAMBURU-ZABALA, L. y FERNÁNDEZ GARRIDO, J. (1994). De qué hablamos cuando hablamos de empleo. *Revista de Intervención Psicosocial*. 8. 9-26.
- ASHER, J. y SCIARRINO, J. (1974). "Realistic work sample tests: A review". *Personnel Psychology*, 27 (4), 519-533.
- COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID. (1992). *El graduado social: funciones y cometidos*. Madrid. Mutual Cyclops.
- COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGOS DE MADRID. (1997). "Psicología, Recursos Humanos y las Ciencias del Trabajo". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 13, 2, 281-284.
- FERNÁNDEZ GARRIDO, J. y ARAMBURU-ZABALA, L. (1999). Intervención psicosocial: del problema del empleo al empleo como problema. *Revista de Intervención Psicosocial*. 8,3, 307-330.
- ENOP. (1998). *European Curriculum in Work and Organizational Psychology. Reference model and minimal standards*. Document de Travail. 3. Paris. Maison des Sciences de l'Homme.
- FERNÁNDEZ-RÍOS, M. (1995). "La psicología organizacional en una encrucijada tecnológica y cultural". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 11, 31, 49-76.
- FERNÁNDEZ-RÍOS, M. (1998). "Auto-crítica breve de la Psicología del Trabajo (y de las Organizaciones) en España: hacia la plena profesionalización". En M. ORDOÑEZ. (ed). *Psicología del trabajo y gestión de recursos humanos*. Barcelona. Aedipe-Gestión 2000. (426-445).
- FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA. (1985). *Presente y futuro de la Psicología del Trabajo en la empresa*. Madrid. Forum Universidad-Empresa.

- HARTLEY, J. y KELLY, J. (1986). "Psychology and industrial relations: from conflict to cooperation". *Journal of Occupational Psychology*. 59, 161-176.
- INTERNATIONAL TEST COMMISSION (2000) *International guidelines for test-use (version 2000)*. Documento recuperado de la Red: http://cwis.kub.nl/_fsw_1/itc/
- McCORMICK, E.J. e ILGEN, D.R. (1992). *Industrial and Organizational Psychology*. London. Routledge.
- MUNDUATE, L. y MARTÍNEZ, J.M. (1994). *Conflicto y negociación*. Madrid. Eudema.
- PEIRÓ, J.M. y MUNDUATE, L. (1997). "Evolución de la investigación en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España". En M. ORDOÑEZ. (ed). *Psicología del trabajo y gestión de recursos humanos*. Barcelona. Aedipe-Gestión 2000. (273-297).
- ROE, R., COETSIER, P., LEVY-LEBOYER, C., PEIRO, J. y WILPERT, B. (1994). "The teaching of Work and Organizational Psychology in Europe: toward the development of a reference model". *The European Work and Organizational Psychologist*. 4, 4. 355-366.
- SUPER, D. y HALL, D. (1978). "Career development: Exploration and planning". En M. ROSENWEIG y L. PORTER (Eds.), *Annual Review of Psychology* (vol. 29). Palo Alto, L.A. Annual Reviews, Inc.
- US DEPARTMENT OF LABOR. (1991). *Dictionary of Occupational Titles*. Washington DC. US Government Printing Office.
- WERNIMONT, P. y CAMPBELL, J. (1968). "Signs, samples and criteria". *Journal of Applied Psychology*. 52(5), 372-376.
- ZORNOZA, A., BRAVO, M.J., RAMOS, M.A y BENEDITO (1994). "La psicología del trabajo dentro de la Diplomatura de Relaciones Laborales de la Universidad de Valencia. Consideraciones sobre la docencia de los módulos teórico y práctico". *En Primer Simposio sobre Docencia de la Psicología Social para No Psicólogos*. Benidorm, 6-7 de junio de 1994.