

entrevista

## Dr. JOSÉ M<sup>a</sup> PEIRÓ

EUGENIO EGEA MOLINA

**E**l profesor Peiró es catedrático de Psicología Social y de las Organizaciones de la Universidad de Valencia, de la que ha sido decano de su Facultad de Psicología (1993-1999).

En la actualidad, ostenta diversos cargos dentro de su área de trabajo: es director de la Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (UIPOT), director del Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral (OPAL), coordinador general del Doctorado inter-universitario de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, vicepresidente de la European Academy of Occupational Health Psychology, editor asociado del European Journal of Work and Organizational Psychology, presidente electo de la División 1: Organizational Psychology de la International Association of Applied Psychology -IAAP-, y miembro del European Network of Work and Organizational Psychology

Ha ostentado la presidencia de la European Association of Work and Organizational Psychology -EAWOP- (1995-1997).

A todo ello, hemos de añadir que es Colegiado de Honor de nuestro Iltr. Colegio.

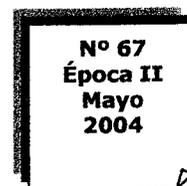


**E.: Para ir introduciéndonos en la entrevista, donde iremos intercambiando impresiones sobre el Diploma Europeo de Psicología, su labor investigadora y la Psicología de las Organizaciones. Comenzamos con la siguiente cuestión: ¿que siente y que hace como presidente de una asociación internacional?**

J.M<sup>a</sup>.: Bueno, conviene primero clarificar que mi cargo es el de presidente electo de la División de Psicología de las Organizaciones de la IAAP. En el año 2006 pasare a ocupar el cargo de presidente. Actualmente formo parte del Comité ejecutivo de la División, colaborando con la Prof. Virginia Schein (USA) que es la actual presidenta. De todos modos en mi rol actual yo resaltaría tres sentimientos. En primer lugar, responsabilidad por haber adquirido el compromiso de impulsar la cooperación internacional en el ámbito de la Psicología de las Organizaciones en un contexto en el

que dicha cooperación se produce a distancia y no resulta siempre fácil. En segundo lugar, ilusión porque se ha configurado un equipo de trabajo en la División que está empeñado en potenciar el desarrollo de la Asociación y la creación de vínculos entre los psicólogos de diferentes países y culturas, en un mundo globalizado pero también con importantes tensiones y choques de culturas. En tercer lugar, satisfacción porque es una oportunidad para contribuir en la medida de las posibilidades a hacer presente la Psicología española, en este tipo de foros.

Las actividades en este rol están dirigidas a potenciar los fines de la asociación: Facilitar el contacto de los psicólogos de los diferentes países y culturas; promover la presencia de la Psicología del Trabajo a nivel internacional y dar a conocer las aportaciones de nuestra ciencia y profesión en el ámbito internacional.



Dichas actividades, lógicamente se intensifican durante los congresos internacionales y, en especial durante el Congreso que cada cuatro años organiza la IAAP.

**DIPLOMA EUROPEO DE PSICOLOGÍA  
E.: Uno de los trabajos en los que está inmerso es en el del Diploma Europeo de Psicología; concretamente ¿en que consiste?**

J.Mª.: Se trata de un Diploma que pretende garantizar la calidad de los servicios psicológicos en los diferentes países de Europa, al tiempo que potencie la libre circulación de los profesionales. Para ello, es necesario establecer unos estándares mínimos en lo que se refiere a la formación de los psicólogos en toda Europa y también en las competencias para el ejercicio profesional.

El desarrollo de esos estándares ha llevado a al equipo investigador a formular una propuesta de los contenidos de la formación de los psicólogos, las características que debe tener esa formación y sus garantías de calidad, así como la duración mínima de los estudios. Se trata de producir aprendizajes suficientes para que el titulado tenga un desempeño competente de la profesión en el momento en que inicia su ejercicio profesional independiente, es decir sin ningún tipo de supervisión.

Un elemento esencial para desarrollar este título es pues la identificación de las competencias necesarias para el ejercicio de la profesión con garantías de calidad. Resulta un reto importante definir esas competencias, identificar lo que hay que hacer para su adquisición y determinar como se puede constatar su posesión por parte de un profesional. Los trabajos del grupo Europsy en este aspecto son muy importantes y las asociaciones profesionales deberían seguir avanzando en esa indagación, en cada uno de los países para identificar mejor los elementos clave del

ejercicio de la profesión en los diferentes ámbitos de especialización en los que se produce.

Muchos de estos aspectos están más ampliamente desarrollados en el último número de Papeles del Psicólogo y los lectores interesados pueden consultar la página web del proyecto Europsy ([www.europsych.org](http://www.europsych.org))

**E.: ¿Qué reportaría a los psicólogos europeos?**

J. Mª.: El título europeo de Psicología facilitaría la libre circulación para el ejercicio de la profesión, y también la movilidad de los estudiantes y profesores de las Universidades europeas. Además sería muy beneficioso que existiera un modelo compartido por las asociaciones profesionales y la academia porque ello incrementaría la cooperación y se garantizaría la calidad y la imagen profesional.

**E.: Actualmente, ¿en que situación se encuentra este Proyecto?**

J. Mª.: El equipo que ha desarrollado el proyecto está pendiente de analizar todas las sugerencias que están llegando de diferentes agentes implicados en los distintos países. En nuestro país han sido consultados formalmente los Colegios Oficiales de Psicólogos, la Conferencia de Decanos de Psicología, los representantes de las Asociaciones de Estudiantes de Psicología y la Federación Española de Asociaciones de Psicología. Pero, están invitados a hacer sugerencias todos los profesionales, profesores, estudiantes y público interesado. En la página web del proyecto, se pueden encontrar los documentos y cuestiones planteadas en esa consulta, en el apartado "consultation". Las sugerencias pueden hacérmelas llegar a través de correo electrónico.

Por otra parte, se está desarrollando el plan de puesta en marcha de dicho proyecto, aunque de esa fase se

ocupara la Federación Europea de Asociaciones de Psicología (EFPA) en cooperación con las Asociaciones profesionales de cada país, en el nuestro el Colegio Oficial de Psicólogos.

Por último, es interesante constatar que el Parlamento Europeo ha aprobado recientemente una directiva sobre el reconocimiento del ejercicio profesional en los diferentes países europeos, cuya implantación abre nuevas oportunidades que mejoran de forma importante si el Diploma Europeo llegara a ser una realidad.

**E.: Desde su punto de vista, ¿cómo ve la psicología académica, colegial y profesional; en relación a Europa?**

J.Ma.: Mi valoración es tremendamente positiva. En las últimas tres décadas la Psicología española ha dado pasos de gigante y se ha situado entre los países europeos que van a la cabeza del desarrollo de la Psicología en sus vertientes académica, científica, colegial y profesional. Eso no significa que no haya retos. Hemos de progresar en la estructura y mapa de especialidades, hemos de reforzar las divisiones, hemos de potenciar la calidad de los servicios y la imagen social de los psicólogos en sus diferentes ámbitos de actuación. También hemos de diseminar y difundir más allá de nuestras fronteras con mayor intensidad y eficacia la excelente investigación que se está desarrollando en nuestro país. Por último, hemos de reforzar la cooperación de nuestros profesionales y académicos, no solo de las instituciones, con profesionales de otros países europeos y con los iberoamericanos.

**TRABAJO INVESTIGADOR**

**E.: Centrándonos en su trabajo investigador, ¿que líneas está siguiendo?**

J. Ma.: La Unidad de Investigación que dirijo en la Universidad de Valencia, la UIPOT (Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones, el Trabajo y de los Recursos Humanos), viene desarrollando una intensa labor de investigación en nueve grandes líneas en las que se integran diversos proyectos. El plan de trabajo que articula en nueve líneas y la descripción de los diferentes proyectos de cada una de ellas se pueden consultar en la página web de la Unidad ([www.uv.es/uiipot](http://www.uv.es/uiipot)).

Los temas que estamos abordando actualmente, el equipo que configuramos la UIPOT, tienen que ver con los cambios en el entorno laboral y de las propias organizaciones, con uno de los aspectos fundamentales de las organizaciones actuales (el trabajo en equipo) y con los aspectos psicológicos centrales de esas unidades de trabajo (su clima perceptual y afectivo y sus experiencias de estrés y burnout). También analizamos las conductas y actitudes de los empleados como el absentismo y la calidad del servicio y las respuestas afectivas y conductuales de los clientes. Por último, nuestra investigación se dirige también a analizar los desarrollos recientes en la investigación y en la profesión en nuestro país y a desarrollar y adaptar las metodologías adecuadas en nuestra disciplina. Los resultados obtenidos son muchos y diversos y también lo son las implicaciones para el ejercicio profesional. La relación de publicaciones y trabajos recientes se puede consultar en la página web ya mencionada.

**E.: ¿Qué resultados de las mismas puede comentarnos?**

J. Ma.: Más que entrar en resultados concretos de la investigación, quizás convenga señalar que en nuestra Unidad estamos especialmente

interesados en potenciar la transferencia de esos resultados y que resulten útiles para el ejercicio profesional.

Así, junto a la investigación básica planteamos I+D+I para desarrollar metodologías y herramientas de utilidad en la práctica profesional. Como ejemplos recientes de tecnología y metodologías desarrolladas cabe mencionar en el marco de la línea 2 de investigación el Observatorio sobre inserción laboral de los jóvenes de la Comunidad Valenciana y el Observatorio de Inserción de los Universitarios de la Universidad de Valencia. En la línea 3 se ha desarrollado la Metodología PROACTIVE junto con un multimedia para el análisis anticipatorio de las necesidades de competencias en las empresas. La línea 4 ha generado una colaboración en experiencias de formación a distancia de profesionales, y el diseño de acciones formativas sobre el trabajo en equipo en contextos de "e-learning". En la línea 5 se ha desarrollado la batería ECO para el diagnóstico del clima y la satisfacción laboral en las empresas. La línea 6 ha permitido el diseño de la metodología Prevenlab-Psicosocial, para el análisis de los riesgos psicosociales en las empresas. La línea 7 ha producido un modelo y una metodología ("el triángulo de la Calidad") para el análisis de la calidad del servicio y la satisfacción de los clientes de una empresa y las estrategias de mejora usando técnicas de "survey feedback". Por último, en la línea 8 se ha desarrollado una metodología para el análisis y la intervención sobre el absentismo en las organizaciones.

La propia Unidad de Investigación desarrolla proyectos de servicio a empresas en los diferentes ámbitos de la Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos y del cambio organizacional. Esos servicios en ocasiones se realizan en colaboración con consultoras u otras

organizaciones que prestan servicios a empresas.

Creemos que la cooperación con los profesionales y el contacto con las demandas con las empresas, en especial las que resultan más complejas y menos estructuradas en cuanto a la metodología de intervención, son oportunidades fundamentales que han de inspirar la investigación de la Universidad.

#### **E.: ¿Cuáles son sus aportaciones en la formación de postgrado?**

J.M<sup>a</sup>.: Cada vez resulta más importante potenciar la formación de los investigadores. En ese contexto hemos desarrollado un Programa de Doctorado Interuniversitario en Psicología de las Organizaciones y del trabajo, en colaboración con otras cuatro Universidades españolas que ha recibido la Mención de Calidad del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Entendemos que la formación del Doctorado en España no solo ha de preparar para la investigación en las Universidades sino que ha de potenciar la cualificación superior que combina investigación e intervención en las empresas, siendo un elemento esencial en la especialización. Nuestro programa quiere formar a nuevos doctores adecuadamente preparados para la I+D+I en el ámbito de las consultoras y de las empresas. Creemos que estos doctores representarán un capital humano fundamental en las empresas innovadoras en el ámbito de los servicios de la gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos.

Por otra parte, existe una demanda importante en la formación profesional de post-Grado. Nuestra Unidad de investigación ofrece un Master en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y también coordina la formación en la especialidad de Ergonomía y Psicología del Master de Prevención de Riesgos laborales que

se ofrece en nuestra Universidad. Además, los miembros de la Unidad colaboran con otros programas de Doctorado y Masters en diversas Universidades nacionales y extranjeras.

#### PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

##### **E.: ¿En que situación se encuentra la Psicología de las Organizaciones?**

J. Ma.: Creo que la Psicología de las Organizaciones ha tenido un desarrollo importante en nuestro país en las últimas décadas. Ese desarrollo se ha producido en la docencia y en la investigación, en los diferentes ámbitos de la profesión y en su proyección internacional. Una visión detallada de esos progresos en el ámbito de la investigación lo hemos publicado la profesora Munduate y yo mismo en la Revista de Psicología General y Aplicada (1999) señalando las contribuciones que ha realizado la investigación de nuestra disciplina a las nuevas realidades y cambios laborales y empresariales de nuestro país. Una revisión más centrada en los retos de la profesión se ha publicado en la revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (Peiró, 2001) en donde se enumeran los que en mi opinión son los principales retos de la enseñanza la investigación y la profesión de nuestra disciplina.

##### **E.: ¿Qué áreas cubre o debería cubrir el psicólogo de las organizaciones?**

J. Ma.: Las áreas que se cubren son múltiples y han experimentado una diversificación y desarrollo. Junto a las tradicionales de selección, formación y seguridad e higiene en el trabajo cabe mencionar la ergonomía, el cambio organizacional, y una amplia gama de actuaciones en la gestión y el desarrollo de los recursos humanos. También cabe señalar las actuaciones en el ámbito de la interfaz del trabajador y las nuevas tecnologías y

la que se da entre el trabajador de servicios y el cliente (el encuentro proveedor del servicio y cliente). So campos de actuación también importantes los relacionados con la publicidad y el marketing, y toda la temática relacionada con la comunicación interna.

Además, el psicólogo del trabajo puede desarrollar sus servicios en temas de desarrollo y transformación organizacional, en la prevención de los riesgos psicosociales (mobbing, burnout, etc.), la gestión del estrés. También es valiosa su aportación en los ámbitos de la gestión del conocimiento y del capital intelectual y social y en los ámbitos de la promoción de políticas de desarrollo personal, de formación y políticas activas de empleo y en el desarrollo de la iniciativa emprendedora. Otro ámbito importante es el desarrollo directivo en la dirección de personas. La potenciación de las competencias de dirección es un elemento fundamental para promover la calidad de vida laboral en las empresas.

Como se ve, son muchas las contribuciones que la Psicología puede hacer al desarrollo humano en el trabajo y al desarrollo de la empresa haciendo que trabajo y actividad laboral en las empresas sean actividades productivas y humanizadas.

##### **E.: ¿Qué perspectivas, a medio y largo plazo, tiene la Psicología de las Organizaciones?**

J. Ma.: Mi visión es optimista, aunque para ello es necesario reforzar la formación, la investigación y la profesión. Brevemente enunciados los retos más importantes, en mi opinión son la creación, en el marco del Consejo General de Colegios de Psicólogos, de una división a nivel Estatal en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo que articule a los profesionales de esta especialidad y potencie la actividad científica y profesional. La

organización de congresos, el análisis de las competencias profesionales y la acreditación de las mismas, la determinación de las especialidades en este campo profesional, un adecuado marketing y publicidad del papel del psicólogo del Trabajo y de las Organizaciones en nuestra sociedad, la representación ante las instituciones, la Administración y los agentes sociales, la presencia en Europa, en los foros profesionales y asociativos, son algunos de los retos acuciantes.

Veo esos retos como oportunidades para seguir desarrollando nuestra profesión situándolas a la altura de las demandas y exigencias de la sociedad del nuevo siglo. De todos modos, las oportunidades pueden convertirse en amenazas y riesgos si las respuestas que se dan no están a la altura de las circunstancias. Confío que entre todos sabremos encontrar vías de actuación

que promuevan nuestra profesión y su capacidad de servicio a una sociedad cada vez más compleja, interconectada y con mayores exigencias de servicios competentes y de calidad.

Agradecemos la gentileza que el Dr. Peiró ha tenido al acceder a esta entrevista. Destacamos su disponibilidad, acompañada -aparte de un amplio conocimiento- de su campechanía y sencillez.

Esperamos que haya sacado provecho a las fiestas de su tierra: las fallas; circunstancia de la que nos hemos aprovechado -sin alevosía y menos nocturnidad, por supuesto- dado que sus constantes obligaciones internacionales hacen que con frecuencia se encuentre ausente.