

Las competencias profesionales de los Psicólogos del Trabajo y de las Organizaciones en Europa y su certificación

José M. Peiró
IDOCAL. Universidad de Valencia
Presidente Div. Organizational Psychology. IAAP

Índice

- El contexto: demandas y respuestas en el ejercicio profesional del PTO
- Modelo de la ENOP sobre formación PTO
- Modelo de competencias profesionales
- Las competencias PTO en Europa.
- Un ejemplo de la formación del PTO
- Certificado y registro de especialista
- Resumen y conclusiones.

El contexto: los cambios y demandas

- Nuevas demandas para la investigación y la profesión en Europa
 - Cambios en la economía, la sociedad, demografía, etc
 - Cambios en las organizaciones, relaciones laborales, trabajadores, trabajo, etc.
- La reforma de la educación superior en Europa: El EEES.
 - Estructura (ciclos) y carga de trabajo (ECTS) similares
 - Énfasis en la formación en competencias.
 - Transparencia del diploma (Suplemento al título)
 - Visibilidad y cooperación internacional.
- La promoción de la libre circulación de los profesionales en Europa.
- Los cambios en Europa: la agenda 2000. La directiva y la agenda sobre salud en el trabajo; el libro verde sobre el trabajo: "más y mejores trabajos" etc.

El contexto: las respuestas

- La ENOP (1980-)
- La EAWOP (1991-)
- La EFPA. El certificado Europsy y el Registro.
- Los certificados de Especialización.
- Iniciativas de cooperación entre Universidades (programas master, doctorados, mención del doctorado europeo, grupos y redes de investigación,...).
- Análisis DAFO de la profesión en España.

el Certificado Europsy

- Sentido y funciones: Armonización europea de la formación y la profesión, facilitar movilidad, garantía de calidad
- Requisitos de formación: 3+2 años de formación en psicología,
 - amplia cobertura temática
 - combinación de conocimientos, habilidades, actitudes.
 - Tesis de master y prácticum o stage (min 30 ECTS para ambos)
- El segundo ciclo puede ser generalista, mixto, diversificado
- Adquisición de competencias: “aprender haciendo, bajo supervisión”

el Certificado Europsy

- Un año de práctica supervisada en un determinado ámbito de actuación profesional
- 4 ámbitos para la práctica supervisada
 - Psicología Clínica y de la salud
 - Psicología de la Educación
 - Psicología del Trabajo y las Organizaciones
 - Otras (según consolidación en diferentes países)
- Exigencias de actualización periódica del certificado (5-7 años).

Modelo de la ENOP para la formación del PTO en Europa

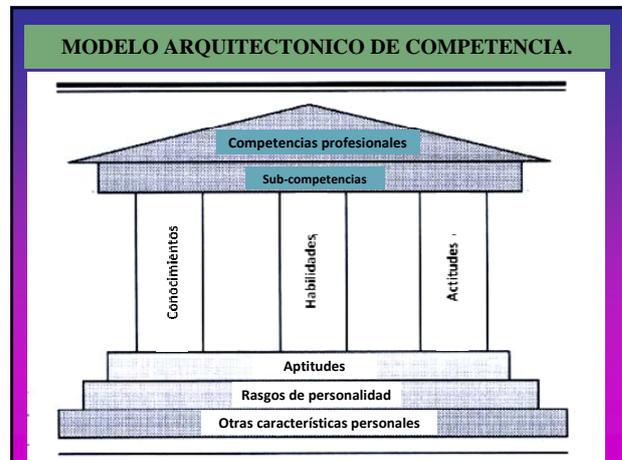
TRABAJO	RECURSOS HUMANOS	ORGANIZACION	objetivo / tipo de ciencia
Curso General (G)			Orientación
T1	RRHH1	O1	Conocimiento de teorías (explicativo)
T2	RRHH 2	O2	Conocimiento de teorías (tecnológico)
T3	RRHH 3	O3	Habilidades diagnósticas (explicativo)
T4	RRHH 4	O4	Habilidades de intervención (tecnológico)
Entrenamiento profesional (e.g. practicum, curso de ética)			Competencias profesionales
Entrenamiento en investigación (e.g. proyecto de investigación, cursos avanzados de metodología)			Competencias de investigación

Modelo de la ENOP Estándares mínimos (especialidad)

min. 12 ECTS	min. 12 ECTS	min. 12 ECTS	
Psic. Trabajo	Psic. RRHH	Psic. Organización	
Cursos sobre teoría y tecnología explicativa.			min. 18 ECTS
Cursos sobre habilidades de diagnóstico y de intervención			min. 24 ECTS
Practicum y trabajo de investigación			min. 30 ECTS
Total en PTO			min. 90 ECTS
Otros cursos relacionados.			
Total			min. 120 ECTS

Definición de competencia

- Boyatzis: *una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con un desempeño bueno o excelente en un puesto de trabajo concreto y en una organización concreta*
- *'las competencias constituyen un vínculo entre las misiones a llevar a cabo y los comportamientos puestos en práctica para hacerlo,...'* (Levy-Leboyer y Prieto, 1997, 47)



Tipos de competencias profesionales

- Las relacionadas con el **contenido psicológico** de los procesos de práctica profesional (competencias **nucleares o primarias**)
- Las que potencian y hacen posible que el profesional proporcione sus servicios de forma eficaz ("**enabling**"). Estas son compartidas por otras profesiones
- Ambas competencias son necesarias para la prestación de servicios de calidad.

Modelo Europeo de Competencias para el ejercicio profesional



Análisis de la demanda y Especificación de Objetivos

- **Análisis de Necesidades:** Obtener información mediante una entrevista inicial y análisis documental en contextos industriales. Clarificación y análisis de las necesidades del cliente.
- **Establecimiento de objetivos.** Proponer y negociar objetivos con el cliente. Establecer objetivos y especificar criterios.

Evaluación y Diagnóstico

- **Evaluación individual:** Entrevistas, aplicación de tests y observación en contextos organizacionales.
- **Evaluación de grupos:** Entrevistas grupales, observación grupal y análisis de roles
- **Evaluación organizacional.** Encuestas a empleados, análisis de la comunicación; evaluación de la cultura; análisis estructural; análisis del desempeño.
- **Evaluación situacional:** Análisis de puestos de trabajo; evaluación de condiciones de trabajo.

Desarrollo y Diseño

- **Definición de productos y servicios y análisis de requisitos.** Políticas, sistemas y procedimientos de RRHH; horarios de trabajo; puestos; estructuras organizativas
- **Diseño de productos.** Diseño o adaptación de productos como los del punto anterior
- **Test de productos.** Examen de la factibilidad, viabilidad y validez, etc.
- **Evaluación de productos.** Examen de la utilidad, satisfacción del cliente, uso amistoso y costes en el uso profesional.

Intervención

- **Planificación de intervenciones:** Desarrollo de un plan de intervención personal y situacional en una organización
- **Intervenciones directas orientadas a la persona.** Selección, formación, desarrollo de carreras, intervenciones grupales;
- **Intervenciones directas orientadas al contexto:** Implantación de nuevas herramientas, métodos, procedimientos,
- **Intervenciones indirectas:** Orientación y formación a los directores para mejorar rendimiento de las Unidades de trabajo.
- **Implantación de productos y servicios.** Implantación de un paquete de software para la gestión de RRHH.

Valoración de intervención

- **Planificación de la valoración:** Planificar la evaluación de una selección, entrenamiento, desarrollo de carrera, etc
- **Medición para la evaluación:** Criterios de medida para la evaluación de actuaciones de reclutamiento, selección cursos de entrenamiento, desarrollo de carrera, etc.
- **Análisis de la evaluación.** Realizar análisis de datos obtenidos para la evaluación. Formular conclusiones y recomendaciones sobre los resultados de un estudio de evaluación

Comunicación

- **Proporcionar feedback:** Realizar sesiones individuales o grupales con los directores, empleados, para proporcionar retroalimentación oral sobre los resultados de evaluaciones, intervenciones, etc.
- **Redacción de informes.** Redactar informes sobre los resultados de evaluaciones, y/o intervenciones para los empleados y directivos. Redactar informes técnicos

Competencias facilitadoras (I)

- **Estrategia profesional:** Elegir una estrategia apropiada para actuar profesionalmente a partir de una reflexión sobre la situación y las competencias nucleares que se poseen
- **Desarrollo profesional continuo:** Actualizar y desarrollar las competencias, conocimientos y habilidades según los cambios de la disciplina y los estándares y requisitos de la profesión psicológica.
- **Relaciones profesionales:** Establecer y mantener relaciones con otros profesionales y con organizaciones relevantes.
- **Investigación y desarrollo:** Desarrollar nuevas intervenciones, productos y servicios con potencial para satisfacer las necesidades presentes o futuras de los clientes.

Competencias facilitadoras (II)

- **Marketing y ventas:** Informar de los productos y servicios existentes y nuevos a clientes actuales o potenciales, contactar clientes, realizar ofertas de servicios, proporcionar servicios y prestar el servicio post-venta.
- **Responsabilidad profesional:** Establecer y mantener relaciones con clientes (potenciales), monitorizar las necesidades de los clientes y su satisfacción.
- **Gestión de la práctica:** Diseñar y gestionar la práctica desde la cual se prestan los servicios. Incluye aspectos operativos de gestión del personal, financiera y administrativa, gestión de operaciones y liderazgo de los empleados
- **Garantía de calidad:** Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica en su conjunto.
- **Auto-reflexión:** Reflexión crítica sobre la propia práctica y la competencia con que se realiza

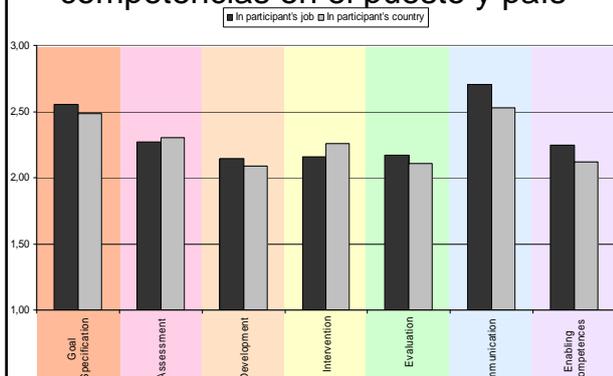
¿Cómo describir las competencias para la certificación?

- **Contenido:** objetivos y las actividades que se realizan en el trabajo y requieren la competencia
- **Destinatarios:** Señalar las características de las personas, grupos, organizaciones, contextos, etc. sobre las que se realiza la actividad.
- **Periodo de realización de la actividad:** duración y/o fechas de realización de la actividad:
- **Procedimiento y modo de realización:** Describir los instrumentos que se utilizan en el desempeño de las tareas, la organización de las actividades realizadas; su secuencia, y otros elementos relevantes para un desempeño adecuado, etc.
- **Resultados obtenidos:** Describir los resultados conseguidos y los materiales que se han producido durante la realización de la actividad (informes, registros, diagnósticos, planes de actuación...)
- **Evidencias:** relacionar documentos o resultados producidos

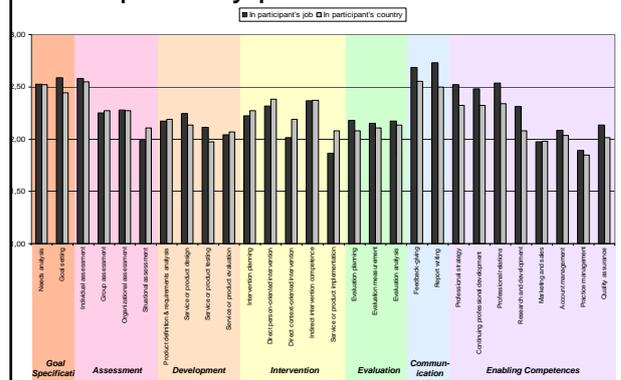
Estudio sobre las competencias profesionales del PTO en Europa.

- 613 participantes.
- Edad: 20-70 años, media 42 (DT 11.57);
- 30.8% varones, 38.2% mujeres, resto NC
- Años de experiencia PTO: 0-45, Media 13.45 (DT 9.91).
- Puesto: 21%: PTO en empresa; 27% consultores, 11.2% educadores, 22.5% investigadores, 18.3% otros.
- Datos recogidos a través de la web.

Importancia de los bloques de competencias en el puesto y país



Importancia de las competencias en el puesto y país del encuestado



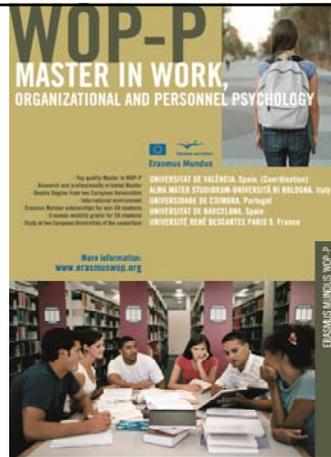
Un ejemplo de programa formativo:

Programa internacional promovido por la UE.

Impartido por un consorcio de 5 universidades de 4 países europeos

Doble diploma

Movilidad obligatoria durante un semestre



Características del EM WOP-P

- Basado en el Modelo Científico-Profesional.
- Curriculum acorde con el modelo de Referencia de la ENOP
- Orientado al desarrollo de competencias basándose en el modelo Europsy- EAWOP
- Winter School conjunta orientada al desarrollo de las competencias de "diseño de intervenciones"
- Tesis de master obligatoria de 24 ECTS;
- Practicum obligatorio y trabajo final de integración de teoría y práctica (22 ECTS)
- Experiencias compartidas de aprendizaje/docencia entre las Universidades (Workshop Anual del profesorado).

El "coaching profesional"

- El coaching parte indispensable del desarrollo profesional del PTO que quiere obtener el certificado
- Principales función: ayudar al profesional a monitorizar y reflexionar sobre sus actuaciones profesionales con el fin de mejorar, aprender y garantizar calidad.
- Se recomienda 1 hora cada dos semanas de trabajo a tiempo completo.
- Debe prestar atención a las competencias y su desarrollo, registrando los avances.
- Mantener un registro de las sesiones y contenidos del coaching durante el periodo de prearación
- El coach al final ha de realizar una evaluación de las competencias adquiridas.

el certificado y el registro de Especialista en PTO

- El certificado se encuentra en la fase preparatoria para su lanzamiento piloto.
- Requiere
 - la formación planteada en el modelo de la ENOP en PTO (120 ECTS).
 - Tener el certificado Europsy.
 - Tres años de práctica en el campo de la PTO con coaching profesional.
 - Superar la evaluación positiva del CNC
- El registro de las especialidades será el mismo que el de Europsy anotándose la especialidad

Resumen

- Cambios importantes en el entorno de la profesión
- Respuestas para adaptarse y sacar ventaja de esos cambios.
- Especial atención a la formación y a las competencias profesionales
- Certificación como estrategia para armonización (movilidad) y garantía de calidad en Europa
- INTERESANTE COMPARTIR EXPERIENCIAS Y CONOCER INICIATIVAS EN COLOMBIA Y OTROS PAISES IBEROAMERICANOS.

Más información

- Sobre el certificado de Especialista en PTO
<http://www.eawop.org/docs/EuroPsy%20and%20Advanced%20Certificate.pdf>
- Sobre europsy www.europsy.cop.es
- Sobre el Master WOP-P www.uv.es/erasmuswop
- Peiró, J.M. (2009) Nuevas exigencias formativas del futuro psicólogo del trabajo. En. M. Ordoñez (Dir.) *Psicología del trabajo. Historia y Perspectivas de futuro*. Aedipe, Madrid.
- Roe, R. (2002) ¿Que hace competente a un psicólogo?. *Papeles del Psicólogo (versión electronica www.cop.es)*
- IAAP División 1: Psicología Organizacional
www.iaapsy.org/division1

MUCHAS GRACIAS
POR SU ATENCIÓN

Jose.M.Peiro@uv.es