

## Se crea el nuevo Instituto de Investigación en Psicología de los RRHH, del Desarrollo Organizacional y de la Calidad de Vida Laboral (IDOCAL) Entrevista a José M<sup>a</sup> Peiró Silla

Diego Albarracín, Edurne Alonso y Silvia Berdullas

El pasado 30 de enero de 2008, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valencia (UV) aprobó la creación del *Instituto Universitario de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos, del Desarrollo organizacional y de la Calidad de Vida Laboral (IDOCAL)*. Este proyecto quiere promocionar, desde el ámbito académico, la investigación para mejorar la calidad de vida en el ámbito laboral.

Con propuestas como la que ahora pone en marcha la Universidad de Valencia, a través de la creación de un instituto de estas características, no sólo se está fomentando y difundiendo la investigación psicológica, sino que se está reconociendo, así mismo, la enorme aplicabilidad de los conocimientos y herramientas que la Psicología puede aportar a diferentes ámbitos de la sociedad, como puede ser el de la calidad de vida laboral y el mejor funcionamiento de las organizaciones en el campo del trabajo.

Con motivo de la aprobación y puesta en marcha de esta iniciativa, *Infocop* ha querido entrevistar para sus lectores a **D. José María Peiró Silla**, responsable de este proyecto. Catedrático de Psicología Social de la Universidad de Valencia, el profesor Peiró es también

Director del *Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral (OPAL)* y de la *Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (UIPOT)* de la misma universidad.

### ENTREVISTA

**Infocop:** *En primer lugar, nos gustaría conocer un poco este instituto. ¿Cómo surge este proyecto? ¿Qué necesidades se pretenden cubrir con su puesta en marcha?*

**José M. Peiró:** La investigación de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en nuestro país se ha realizado predominantemente en las últimas décadas, en los departamentos universitarios y, con frecuencia, en grupos relativamente pequeños en sus comienzos. Durante los últimos años se han ido configurando y consolidando grupos de investigadores en un buen número de

universidades sobre esta temática, se han realizado proyectos subvencionados mediante convocatorias competitivas y se han escrito tesis doctorales. Además, el nivel de publicación en este ámbito es cada vez más voluminoso, como hemos podido mostrar en diversas publicaciones en colaboración con la profesora **Lourdes Munduate** sobre el Desarrollo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España.

No obstante, las demandas actuales, la cooperación en red con centros de investigación europeos y la fuerte competitividad en la obtención de recursos en convocatorias de investigación, requieren unidades de investigación de tamaño y masa crítica suficiente para abordar proyectos de cierta envergadura en un contexto multidisciplinar y en diversos ámbitos, y de la actividad científica: investigación básica, I+D+i, evaluación y prestación de servicios a empresas. Además, requiere crear contextos cualificados para la formación de los investigadores en programas de calidad. Necesita también proyección internacional.

Éstas son las funciones principales de un Instituto Universitario que pretende ofrecer una “interfaz” amistosa y de calidad a los potenciales demandantes de generación y transferencia de conocimiento. Esta necesidad se está haciendo sentir también en el ámbito del trabajo y las empresas, en los aspectos más directamente relacionados con las personas que las integran y los sistemas organizativos. Ante esta constatación, y teniendo en cuenta los desarrollos realizados en este campo en nuestra universidad, sus órganos de gobierno han visto la conveniencia y la oportunidad de crear un Instituto de estas características.



**I.: A medio y largo plazo, ¿qué acciones tienen en mente poner en marcha? ¿Qué objetivos se quieren cubrir en materia laboral y de las organizaciones?**

**J.M.P.:** El IDOCAL se propone un desarrollo con mayor alcance de actuaciones de las que ya están en marcha, junto a otras medidas de nueva creación. La Unidad de Investigación de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (UIPOT), creada hace más de 25 años, cuenta en la actualidad con más de veinte investigadores a tiempo completo, varios técnicos y 12 becarios de investigación. Además, tiene una larga trayectoria de cooperación con un grupo de profesores de Metodología de las Ciencias del Comportamiento.

Dicha Unidad ha alcanzado logros que constituyen la base de la creación del Instituto IDOCAL. Por una parte, fue reconocida por la Generalitat de Valencia como grupo investigador de excelencia hace ahora casi una década. Por la otra, ha coordinado desde hace más de un quinquenio el Programa de Doctorado Interuniversitario en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo desarrollado con otras cuatro universidades españolas (Barcelona, Complutense de Madrid, Sevilla, Jaime I) y que ha contado desde su comienzo con la mención de Calidad del Ministerio de Educación y Ciencia. Además, ha logrado el reconocimiento de la Unión Europea con la aprobación del *Máster Erasmus Mundus de Psicología del Trabajo, Organizaciones y RRHH*, coordinando un consorcio formado con otras cuatro universidades europeas (Barcelona, Bolonia, Coimbra y París 5). Finalmente, hace dos

años, la Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología del Ministerio de Educación y Ciencia le concedió un proyecto *Consolider Eje C* (para cinco años), lo que supone un reconocimiento a la calidad de su investigación y nuevos retos en la actividad investigadora.

Ahora, con la creación de este nuevo Instituto, otros grupos, también con una trayectoria investigadora amplia y de calidad, se integran en un proyecto conjunto. Así, se cuenta con un grupo de investigación en Psicobiología del estrés, otro en temáticas relacionadas con el desarrollo de carreras y asesoramiento vocacional y un tercero proveniente del ámbito de la investigación de mercados con amplia actividad investigadora en la calidad del servicio y la satisfacción de los clientes. Con todas estas incorporaciones, se consigue un grupo de más de 50 investigadores, de los cuales, unos 15 están en fase de formación a través de los programas de doctorado que se van a integrar en el Instituto.

Entre las acciones que se plantea continuar o iniciar cabe mencionar, por una parte, el desarrollo de los diversos proyectos de investigación que se encuentran en marcha y, por la otra, la realización del plan estratégico de investigación para el primer cuatrienio del Instituto. Por otra parte, se va a continuar con la implantación del *Máster Erasmus Mundus* y la implantación del nuevo programa de Doctorado, que incorporará las directrices de la Convergencia Europea y la nueva legislación en esta materia.

En tercer lugar, se va a implantar un sistema que permita potenciar la I+D para atender a las demandas de empresas y otros organismos e instituciones con las que las unidades que configuran el IDOCAL tienen relaciones de cooperación. Finalmente, se persigue la consolidación de las relaciones internacionales.

Los retos de la creación de titulaciones conjuntas, junto con la necesidad de intensificar la colaboración en red con centros de investigación de otros países europeos y de otras regiones del mundo, son aspectos a los que el Instituto va a dedicar especial atención.

En lo que a la investigación se refiere, para el próximo cuatrienio, el IDOCAL se plantea las siguientes líneas de investigación, integradas cada una por varios proyectos financiados: 1) estrategia y gestión del cambio organizacional, 2) clima en las organizaciones, 3) grupos de trabajo y tecnologías de la información y la comunicación, 4) diversidad en las unidades de trabajo, 5) cultura de seguridad en sistemas socio-técnicos complejos de alta fiabilidad, y 6) calidad de servicio, relaciones con clientes y satisfacción de usuarios.

**I.: Temas como el fomento de la seguridad y la mejora de la calidad de vida en el ámbito laboral son preocupaciones manifiestas en nuestra sociedad actual. Éstas también se relacionan con el reconocimiento de la importancia de la Psicología en un campo como es el del trabajo y las organizaciones. Partiendo de su dilatada experiencia en este ámbito, ¿qué supone un proyecto de esta naturaleza para la Psicología?**

**J.M.P:** En primer lugar, supone una apuesta de la Universidad de Valencia por dedicar recursos, esfuerzos y capital humano a desarrollar investigación de calidad, desarrollo de metodología y tecnología profesional, promoción de la innovación y prestación de servicios a las empresas y a otras organizaciones en el ámbito de los recursos humanos, la calidad de vida laboral y el desarrollo organizacional. Esta apuesta surge, además, del convencimiento de que la Psicología y las ciencias de la conducta pueden realizar aportaciones significativas en este ámbito de la actividad humana y social.

Además, queremos que este proyecto represente también un apoyo e impulso para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en nuestro país. Ese apoyo e impulso pueden concretarse de múltiples formas: mediante la cooperación con otros grupos de investigación, a través de la cooperación con los Colegios Oficiales de Psicólogos y del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos en temáticas que permitan el desarrollo y diseminación del conocimiento en nuestra disciplina y en otras actividades destinadas a aproximar la cooperación entre investigadores y profesionales.

El IDOCAL pretende mantener una estrecha colaboración con los profesionales y empresas mediante el desarrollo de nuevas tecnologías e instrumentos que supongan una ayuda y apoyo a la práctica profesional. Además, la cooperación con esos profesionales ha de facilitar la identificación de demandas prioritarias en esa práctica que requieran I+D+i para lograr mayor eficacia.

**I.:** *De manera general, ¿qué aporta de específico la disciplina psicológica al mundo de las organizaciones y del trabajo? Es decir, ¿qué puede ofrecer la Psicología en un ámbito como es el laboral?*

**J.M.P:** La Psicología del Trabajo y las Organizaciones cuenta con una trayectoria de más de cien años, en la que ha realizado contribuciones importantes al mundo del trabajo y de las organizaciones. También en nuestro país esa trayectoria es larga, aunque ha pasado por diversas vicisitudes en función de los avatares históricos.

A lo largo de todo ese tiempo, la Psicología ha contribuido a mejorar la calidad de vida laboral, la seguridad y la prevención de riesgos, la mejora de las condiciones de trabajo, el clima social del trabajo, la satisfacción de los trabajadores y un largo etcétera. También ha contribuido a mejorar las organizaciones, sus procesos y su eficacia, haciéndolas cada vez más humanas al tiempo que más productivas. Además, esas aportaciones, muchas veces innovadoras, han contribuido a una mayor adaptación dinámica de las organizaciones a su entorno.

Los modelos teóricos y las tecnologías desarrolladas en ámbitos tan diversos como la selección, la formación, el cambio organizacional, el desarrollo de carreras, el rediseño de puestos, la evaluación del desempeño, la mediación en los conflictos, las actuaciones en situaciones de desempleo, etc., han permitido a los psicólogos consolidar un rol profesional que resulta claramente valorado en muchas empresas, por los trabajadores y los sindicatos.

En la actualidad, esas contribuciones son más necesarias que nunca porque

el mundo del trabajo y de las empresas está experimentando fuertes transformaciones debidas a la globalización, los cambios tecnológicos y demográficos, los cambios en los valores, en la economía y en los mercados y la creciente demanda en el sector servicios en una sociedad del conocimiento. Todos estos y otros cambios están teniendo repercusiones e implicaciones fundamentales para la organización de las empresas, sus sistemas de trabajo y la propia actividad laboral. Además, otras organizaciones como la administración pública o las organizaciones no lucrativas están planteando también, cada vez con mayor amplitud, demandas a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Todas estas transformaciones han puesto en cuestión buena parte de los modelos teórico-conceptuales y de las tecnologías consolidadas a lo largo de décadas. Sin embargo, la vitalidad de la profesión y de la investigación cuenta con las estrategias, recursos e iniciativas para adaptarse a las nuevas demandas fundamentando las nuevas estrategias y aportaciones en investigación y desarrollo. Por eso es cada vez más importante que se aumente e intensifique la cooperación entre investigación y práctica profesional.

Por otra parte, es fundamental que nuestro país invierta en investigación sobre estas cuestiones porque en la sociedad actual son el capital humano y las personas los factores críticos para producir valor y lograr ventaja competitiva y desarrollo sostenible. No será posible la consecución de la agenda europea de Lisboa sin una inversión decidida en desarrollo del capital humano y social. En esa tarea, las aporta-



ciones de los psicólogos del trabajo y las organizaciones son ineludibles.

**I:** *Usted puede hacer gala de ser una de las personalidades en nuestro país que más empeño ha puesto en la configuración, desarrollo y puesta en marcha de programas de postgrado de especialización en esta materia. Además, el llamado Espacio Europeo de Educación ha creado una situación muy especial para el desarrollo de nuevas propuestas formativas. ¿En qué momento nos encontramos en la actualidad en relación a la Psicología de las Organizaciones, el Trabajo y los Recursos Humanos? ¿Cómo ve el futuro de esta especialidad?*

**J.M.P:** Como en todos los momentos de cambio, nos encontramos ante un reto importante y apasionante. Durante las tres últimas décadas, la Psicología española ha realizado unos avances y progresos importantes en la investigación y en la formación de los profesionales.

Una mirada a las facultades de Psicología, sus cuadros de profesores, sus iniciativas en la formación de postgrados y su producción investigadora ponen de manifiesto la trayectoria claramente positiva y la capacidad de respuesta ante las demandas sociales. En el caso de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, la iniciativa de las Facultades de Psicología hizo que buena parte de la formación de postgrado (a través de los títulos propios) en Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos y en Prevención de Riesgos Psicosociales fuera ofrecida predominantemente desde la Psicología, al menos en las universidades públicas.

Ahora la situación está cambiando. La aparición de nuevas titulaciones como la de Ciencias del Trabajo, la mayor atención de los estudios sobre organización de empresas a la gestión de los RRHH y la propuesta de múltiples másteres sobre temáticas como gestión del conocimiento y otros aspectos relacionados con nuestra disciplina, hacen que haya una oferta más diversa en la que otras ciencias sociales están concurrendo y realizando ofertas.

La nueva legislación sobre los títulos oficiales de grado y postgrado, que elimina el catálogo de títulos para convertirlo en registro de los mismos, plantea una situación mucho más abierta, menos regulada y mucho más flexible que va a tener consecuencias importantes sobre el perfil y el futuro de nuestra titulación y profesión. Es un cambio importante en el contexto, y la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (académicos y profesionales) tendrá que analizar ese nuevo entorno, con las nuevas oportunidades y amenazas y tendrá que ver cuál es su valor diferencial. Además, se tendrá que ampliar la colaboración con otras disciplinas, con el fin de ofrecer una formación y un perfil más acorde con las demandas del mercado. En nuestro ámbito resulta complicada y poco probable una regulación exclusiva para el psicólogo del ejercicio de una buena parte de su profesión y, por lo tanto, se ejerce ésta en competencia y en colaboración con otros profesionales.

Tengo la impresión de que en las próximas décadas se van a producir cambios importantes en nuestra profesión y en el perfil o perfiles del psicólogo del trabajo y las organizaciones,

así como en los patrones y perfiles formativos y en el propio desarrollo académico. No resultan claras las líneas de esos cambios, pero en situaciones como la que ahora afrontamos es importante adoptar una perspectiva estratégica, creativa e innovadora.

Creo que ésa es la tarea más importante que tenemos por delante científicos, académicos y profesionales de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, sobre todo de forma colectiva. Para ello, es importante contar con el apoyo de las instituciones y organizaciones, en especial de las académicas y de la colegial.

Hace ahora quince años se realizaron unas jornadas de reflexión estratégica sobre la profesión organizadas por el Colegio Oficial de Psicólogos de España. Los resultados fueron publicados en *Papeles del Psicólogo* (1993) y una lectura desde la situación actual puede dar una idea clara de su utilidad y relevancia. Muy probablemente, nos encontremos en un momento en el que sea conveniente una nueva reflexión estratégica acerca del futuro de la disciplina y la profesión en nuestro país.

Por otra parte, la celebración en el año próximo del *Congreso Europeo de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* en nuestro país, en Santiago de Compostela, (ver [www.eawop2009.org](http://www.eawop2009.org)) es una excelente oportunidad para poder analizar junto con otros profesionales e investigadores de toda Europa y de otras partes del mundo, estas cuestiones que son centrales para el presente y el futuro de nuestra disciplina y profesión.