

“NUESTRA PROFESIÓN ESTÁ MUY BIEN PREPARADA PARA HACER CONTRIBUCIONES SÓLIDAS, EFICACES Y BIEN FUNDAMENTADAS PARA LA MEJORA DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES”

ENTREVISTA A JOSÉ MARÍA PEIRÓ

REDACCIÓN DE INFOCOP

Los riesgos de origen psicosocial son considerados en la actualidad uno de los principales problemas de salud laboral que tiene la población en activo de la Unión Europea, y su falta de prevención puede suponer importantes costes humanos y económicos, tanto para el trabajador afectado, que ve disminuida su calidad de vida, como para la organización y la sociedad en su conjunto.

Concretamente, uno de los mayores desafíos para la seguridad y salud que enfrentan, hoy en día, las organizaciones en el ámbito de la Unión Europea, es el estrés laboral, cuyo coste anual estimado es de unos 20.000 millones de euros, incluyendo tanto los días de trabajo perdidos como los costes sanitarios asociados. Las graves consecuencias asociadas al mismo ponen de relieve la importancia de llevar a cabo acciones de cara a su análisis y prevención, con el fin de promover la salud y el bienestar en las empresas.

Para hablarnos en detalle sobre todos los aspectos abordados a lo largo de esta sección de *En Portada*, y conocer en profundidad los avances y retos en los que se está trabajando actualmente en este ámbito de estudio, *Infocop* entrevista a continuación a uno de los principales expertos en el área de nuestro país: **José María Peiró**.

Recientemente investido Doctor Hono-



José María Peiró

ris Causa por la Universidad Miguel Hernández (UHM) de Elche, José María Peiró es catedrático de Psicología de las Organizaciones de la Universidad de Valencia y director del Instituto de Investigación de Psicología de los recursos Humanos, IDOCAL de dicha universidad. Actualmente coordina el Máster Internacional Erasmus Mundus of Work, Organizational and Personnel Psychology, y es director del Programa de Doctorado Interuniversitario de Psicología de los Recursos Humanos (Universidades de Valencia y de Sevilla). Es también Doctor Honoris Causa por la Universidad Methodista de Sao Paulo y Profesor Honorario de la Universidad de San Marcos de Lima. Ha dirigido, además, múltiples proyectos de investiga-

ción financiados por la Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología de España, del Programa Marco de Investigación de la Unión Europea y del Climate KIC del Instituto Europeo de Tecnología. Por su amplia labor en el desarrollo de la disciplina, ha recibido varios reconocimientos, siendo el más reciente el premio Aristóteles de la Federación Europea de Asociaciones de Psicología (EFPA).

ENTREVISTA

Infocop: *Para introducir el tema, cuando hablamos de riesgos psicosociales, ¿a qué nos estamos refiriendo?*

José María Peiró: La Real Academia de la Lengua Española define riesgo como “*contingencia o proximidad de un daño*”. En el ámbito de la prevención de riesgos laborales es importante identificar cuáles son las condiciones, factores o situaciones que pueden producir esa contingencia o proximidad. Esas condiciones pueden ser físicas y ambientales pero también pueden tener carácter psicosocial. Así, hay diversas características del trabajo a realizar (p.e., su monotonía, la sobrecarga física o mental, la ambigüedad de la información disponible, etc.), de su organización y ordenación (p.e., los turnos, la insuficiencia o inadecuación de los recursos disponibles, una estructura organizativa inadecuada, etc.) y de las relaciones so-

ciales e interpersonales en el trabajo (p.e., acoso psicológico, relaciones inadecuadas con los supervisores, relaciones conflictivas y tensas con clientes, etc.) que son claramente condiciones de riesgo.

La determinación de los diferentes riesgos psicosociales, bien sean de carácter general o específicos para algunas ocupaciones, se determina a través de la observación y evaluación de los diferentes contextos y actividades de trabajo. Para determinar que evaluar en cada caso, resulta de gran utilidad el análisis y revisión de la literatura existente relativa a las características del trabajo y su organización y también la referida a las organizaciones laborales y empresas en la que se lleva a cabo el trabajo. Esa revisión nos muestra una gama muy amplia de potenciales riesgos psicosociales que se han de tomar en consideración.

Se trata de condiciones y demandas del trabajo externos a la persona, pero el nivel de riesgo que implican varía en función de las características personales, preparación y capital humano, capital social y capital psicológico del trabajador. De hecho, la Oficina Internacional del Trabajo (ILO) define los riesgos psicosociales como las interacciones entre los contenidos del trabajo, su organización y gestión así como otras condiciones ambientales y organizacionales con las competencias y necesidades de los empleados. Así pues, para determinar el nivel de un determinado riesgo y si ese riesgo supera el umbral que puede hacerlo nocivo, es importante considerar el contexto y las condiciones del trabajo así como las características del propio trabajador. De hecho, la ley requiere considerar muy especialmente los factores de vulnerabilidad de determinados trabaja-

dores que pudieran requerir de la empresa la elevación de los niveles de protección y prevención.

I.: ¿Qué consecuencias tiene la no prevención de estos problemas, tanto para los trabajadores como para las organizaciones?

J.M.P.: La principal consecuencia que tiene la falta de prevención de los riesgos psicosociales, es el conjunto de daños que producen en la salud del trabajador expuesto a ellos sin prevención ni protección. Esos problemas para la salud pueden ser de carácter mental, como la sensación de “estar quemado por el trabajo”, la ansiedad crónica, la depresión, y otras alteraciones y patologías psíquicas o psicosociales. Esas patologías pueden derivar en alteraciones y patologías psicosomáticas y en enfermedades y daños físicos para la salud, como las enfermedades gastrointestinales, cardiovasculares, músculoesqueléticas y del sistema inmune. Todos estos daños, en ocasiones requieren bajas laborales por problemas de salud y ello supone costes económicos para la empresa. Asimismo, otros costes se derivan de las disfunciones que se producen en el desarrollo del trabajo y su organización y sus efectos sobre la productividad y la competitividad de la empresa. Además, esos problemas de salud, pueden tener repercusiones sobre otros trabajadores y ello puede a su vez incrementar los riesgos o generar otros nuevos y también incrementar los costes y efectos negativos para la organización.

Así pues, por la importancia de los daños y sus consecuencias, es imprescindible que las empresas generen sistemas eficaces de prevención de los riesgos psicosociales y planes de prevención primaria que han de ser complementados con otros de prevención secundaria

y terciaria y con actuaciones de vigilancia de la salud.

I.: Con respecto a la evaluación de los riesgos psicosociales, usted ha desarrollado la metodología “Prevenlab-psicosocial”. ¿Podría explicarnos en qué se basa este método? ¿Qué funciones tiene y cuál es su fiabilidad?

J.M.P.: La metodología “Prevenlab-Psicosocial” parte de una visión sistémica de las organizaciones, que toma en consideración a los múltiples grupos de interés o “stakeholders” de cada organización. La metodología se basa en el modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional (modelo AMIGO), que identifica una serie de facetas de la organización con el fin de obtener una visión sistémica y dinámica de la misma. Las facetas consideradas se agrupan en cuatro grandes bloques: 1) las estratégicas (misión, cultura, relación con el entorno, visión y estrategia), las que componen el diseño “hard” de la organización (estructura, infraestructura, tecnología y sistema de trabajo de la organización), las que caracterizan su diseño y funcionamiento “soft” (clima y comunicación, prácticas de RRHH, dirección y personas y equipos) y las relacionadas con el ajuste dinámico y el contrato psicológico.

La metodología “Prevenlab-Psicosocial” evalúa los riesgos psicosociales que pueden darse en cada una de las facetas de la organización. Así por ejemplo, en la faceta relativa al “Sistema de Trabajo” se analizan aspectos como la carga mental o física, la ambigüedad, o la organización de los turnos y otros aspectos temporales como potenciales riesgos. Para evaluar esos riesgos se utiliza un instrumento cualitativo y otro cuantitativo. El primero pide al informante una descripción de los



principales riesgos en su ambiente de trabajo y en su actividad laboral. El segundo ofrece una serie de ítems (que describen situaciones del trabajo que pueden ser potenciales riesgos psicosociales en cada faceta del modelo AMIGO), pidiendo al informante que indique si esas situaciones o condiciones del trabajo tienen algún efecto negativo sobre su salud. En caso afirmativo, se le pide que indique la intensidad y la frecuencia con que se producen esos riesgos en el trabajo. El producto de la intensidad y la frecuencia nos proporciona un indicador de severidad del daño de cada riesgo considerado. Una descripción más detallada del método y sus características psicométricas se puede obtener a partir de su ficha técnica http://www.uv.es/~jmpeiro/Doc/FI-CHA_TECNICA_PREVENLAB.pdf. La metodología Prevenlab-psicosocial ha sido descrita por Nielsen y colaboradores en *Work and Stress* (2010), como uno de los métodos europeos que describe una aproximación sistemática para mejorar el bienestar y la salud de los trabajadores a través de la modificación del modo en que el trabajo es diseñado, organizado y gestionado.

I: *Centrándonos en el estrés laboral, en los últimos años, los investigadores han comenzado a estudiarlo desde un enfoque alternativo, considerándolo a un nivel colectivo. Precisamente, desde el Instituto IDOCAL (del cual es usted director), han desarrollado un programa de investigación para estudiar los diferentes componentes del estrés en el trabajo desde un enfoque multinivel y transnivel. ¿Podría señalarnos en qué consiste dicho enfoque y qué implicaciones tiene para el análisis y prevención de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral?*

J.M.P.: El Instituto Universitario de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos, Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida Laboral (IDOCAL) agrupa a más de treinta investigadores que viene desarrollando una labor investigadora, de transferencia y de formación en diversos ámbitos de nuestra disciplina. En diversos campos de investigación como el estrés laboral, el clima y la cultura, la calidad de los servicios, los equipos de trabajo presenciales o virtuales, los investigadores de nuestro Instituto ha prestado especial atención a los análisis multinivel de los fenómenos estudiados.

En el caso del estrés la aproximación multinivel resulta muy productiva al permitir un análisis de las experiencias estresantes, no sólo desde una perspectiva individual sino también colectiva. Una aproximación individual y diferencial al estrés tiende a conllevar una concepción de que el control de ese estrés es responsabilidad primordial del individuo. Sin embargo, en el trabajo, los estresores con frecuencia no están bajo el control directo del trabajador (p.e., la velocidad de una cadena de montaje) y además suelen afectar a varios trabajadores (p.e., una supervisión “tóxica”). De hecho, diversos estudios han constatado que las personas con elevado estrés o “burnout” en una organización (p.e. un hospital) no se distribuyen aleatoriamente en los diferentes departamentos y unidades de trabajo. Por lo general se concentran en algunas de esas Unidades. Ello hace suponer, que existen factores en esas Unidades que contribuyen a la emergencia de vivencias y experiencias colectivas de estrés al ser compartidas por todos o la mayoría de los miembros y ello pasa a ser un componente del ambiente social con efectos y funcionalidades cualitativamente dife-

rentes a las del estrés individual. Así pues, encontramos organizaciones o Unidades de trabajo “tóxicas” que generan vivencias de estrés colectivo, que a su vez retroalimentan la toxicidad de las mismas. Esto nos plantea el reto de analizar la forma en que emergen esas experiencias colectivas del estrés que forman el clima de estrés de una Unidad y en las formas en las que pudiera romperse esa dinámica. Procesos como la imitación y el contagio, la cultura que influye en la manera de percibir las situaciones dentro del grupo, el estilo de liderazgo que se da, las características ambientales y del trabajo, son elementos que contribuyen a entender por qué existen unidades de trabajo con altos niveles de estrés colectivo y compartido.

Por otra parte, esas “apreciaciones” compartidas del estrés en el trabajo dentro de una determinada Unidad, genera la aparición de climas emocionales o afectivos también compartidos (p.e., climas “deprimidos” o de frustración y desencanto). Además, ante esos fenómenos y experiencias, los miembros de la organización inician diversas estrategias y conductas de afrontamiento. El estrés y sus componentes cognitivo y emocional no se comprenden de forma cabal sin tomar en consideración las diferentes estrategias y comportamientos de afrontamiento. Entre ellas son especialmente relevantes las orientadas a afrontar la situación (“fight”) y las que mas bien se concretan en escape y evitación (“fly”) o buscan estrategias paliativas en lugar de afrontar el problema y las fuentes del estrés. En este campo, los investigadores de nuestro Instituto hemos introducido los conceptos de afrontamiento ‘co-activo’ y colectivo, además del individual. El afrontamiento “co-activo” se refiere a actuaciones de afronta-

miento “individuales” pero que se utilizan por la mayor parte de los miembros de la unidad de trabajo. Determinadas estrategias de afrontamiento se generalizan en una determinada Unidad por mecanismos como la imitación y la comparación social o los procesos de socialización e influencia. Todos esos mecanismos hacen que ante problemas y fuentes de estrés similares predominen determinadas estrategias para afrontarlos, que son utilizadas por la mayor parte de los miembros de la Unidad, convirtiéndose en afrontamientos “co-activos”. Por otra parte, hay situaciones en las que solo un afrontamiento colectivo permitirá la mejora de la situación. Por ejemplo, en un colegio en el que los problemas de disciplina son frecuentes entre los alumnos, las actuaciones e iniciativas de cada profesor pueden resultar poco eficaces si no están organizadas, y se basan en criterios compartidos aplicados de forma consistente por los distintos actores y también si no se han desarrollado actuaciones colectivas, como la implicación de la Asociación de Padres, la dirección, etc.

En resumen, una aproximación multinivel y transnivel a los fenómenos del estrés laboral es muy fructífera y eficaz y así se pone de manifiesto en diversas publicaciones y trabajos de nuestro Instituto. Esta aproximación es, pues, importante en el análisis y prevención de los riesgos psicosociales en las organizaciones y unidades de trabajo. Es importante caer en la cuenta de que esos riesgos no pueden únicamente evaluarse y prevenirse con una aproximación centrada en el puesto, y han de adoptar también una aproximación multinivel centrada en la Unidad o equipo de trabajo e incluso en la Organización en su conjunto.

I.: Por otro lado, sabemos que el pasado mes de julio, durante el III Congreso Nacional de la Psicología que se celebró en Oviedo, usted impartió la ponencia titulada “Factores organizacionales y personales que promueven equipos felices y productivos en las empresas”. ¿A qué se refiere cuando habla de “equipos felices” y cuáles serían los factores que los promueven? ¿Qué ventajas supone para las organizaciones?

J.M.P.: En esa ponencia he presentado algunos resultados de dos proyectos de investigación que venimos realizando con la financiación del MINECO/FEDER, uno sobre el Bienestar Laboral Sostenible (2012-2016; PSI2012-36557) y el otro sobre Bienestar Laboral en la salida de la crisis (2016-2019; PSI2015-64862-R). Estos proyectos estudian la relación entre el bienestar y el desempeño de los trabajadores en las empresas. Desde los años cincuenta, diversas investigaciones han venido planteando una relación positiva y sinérgica entre el bienestar y la productividad, siguiendo el modelo de Trabajador Feliz y Productivo (“Happy-Productive Worker” Model). Sin embargo, los resultados de los metaanálisis de las investigaciones que han estudiado ese tipo de relaciones son menos halagüeños. Esas relaciones o no son significativas o lo son, pero con valores más bien bajos (en torno a .30). Nuestra investigación está arrojando luz a esas inconsistencias al ampliar el foco de análisis. En efecto, según nuestros planteamientos, al estudiar la felicidad de los trabajadores es importante clarificar el tipo de fenómenos a los que nos referimos. De hecho, cabe distinguir la felicidad hedónica (producida por la obtención de placer y la evitación del

dolor) de la eudaimónica (autorealización y propósito en la vida). Además, el propio bienestar subjetivo hedónico ha sido también operacionalizado de diferentes maneras (satisfacción laboral, afecto positivo; emociones en el trabajo...). También en la parte del desempeño existen operacionalizaciones bien distintas. Así, cabe distinguir el desempeño ‘in-rol’ o de la tarea, el ‘extra rol’ también caracterizado por las conductas de ciudadanía organizacional y el desempeño creativo o adaptativo. Todas estas operacionalizaciones con significado psicológico y psicosocial bien diferente complican la integración de los resultados al analizar la relación entre bienestar y desempeño.

Un segundo aspecto puesto de relieve en nuestra investigación, es la limitación de la asunción de relaciones sinérgicas entre bienestar y desempeño. Desde esa aproximación, se obtienen dos perfiles de trabajadores: los que tienen elevado bienestar y desempeño y los que presentan niveles bajos en ambos aspectos. Estos dos perfiles son consistentes con el modelo “Happy-productive worker (HPW)”. Sin embargo, hay otros patrones que, en especial durante la crisis, han sido muy importantes y que resultan contradictorios con el modelo de HPW. Nos referimos a los trabajadores productivos pero con bajo bienestar (o infelices) y a los trabajadores con alto bienestar, pero poco productivos. Nuestro estudio en más de cuarenta organizaciones de producción industrial, servicios, tercer sector y administración pública, muestran un buen número de trabajadores (en porcentajes superiores al 20%) que se sitúan en cada uno de esos patrones “anómalos” para el modelo. Dos cuestiones importantes se han derivado de esa constatación. La prime-



ra se pregunta por los factores de la empresa y de los trabajadores, que permiten discriminar significativamente que un trabajador se sitúe en un determinado cuadrante de las cuatro combinaciones posibles. La segunda cuestión, plantea si son sostenibles esas combinaciones “anómalas”. ¿Puede un trabajador permanecer durante mucho tiempo siendo infeliz y productivo? Y, por otra parte, ¿puede una empresa mantener durante mucho tiempo a trabajadores con alto nivel de bienestar pero poco productivos? Sobre estas cuestiones hemos realizado ya diversas publicaciones que presentan resultados en el nivel individual.

Ahora bien, ¿qué ocurre a nivel colectivo de Unidades y equipos de trabajo? ¿Es posible identificar equipos felices y productivos o infelices y poco productivos, etc? De nuevo, las metodologías de investigación multinivel permiten analizar ese fenómeno que es cada vez más importante habida cuenta de que las unidades básicas de las empresas y organizaciones actuales ya no son los puestos sino los equipos de trabajo. ¿Podemos identificar el perfil de las diferentes unidades de trabajo de una organización? En un estudio con 239 Unidades de trabajo de varias empresas españolas (que integran a 1647 trabajadores) hemos identificado tres de los cuatro perfiles previstos. Encontramos equipos felices y productivos, también equipos infelices y poco productivos y equipos con una felicidad alta y una productividad o desempeño medio-bajo. Esos perfiles se replican tanto cuando consideramos la felicidad en su vertiente hedónica como cuando la consideramos en sus aspectos eudaimónicos.

Ahora bien, ¿qué aspectos organizati-

vos y de los miembros de los equipos permiten discriminar esas unidades de trabajo en función de los perfiles identificados? Hay aspectos organizacionales que discriminan significativamente a unos equipos de otros. Por una parte, están las características del puesto de trabajo. Aquellos puestos con tareas más enriquecedoras, que requieren niveles de conocimiento y talento elevados, y con mejores condiciones de trabajo, contribuyen a que los equipos se sitúen más en el perfil alto-alto (o en ocasiones, en el de alto bienestar aunque moderada productividad) que en el bajo-bajo. Por otra parte, las prácticas de recursos humanos más centradas en la persona (algo menos las centradas en los resultados y la eficacia) y la percepción de justicia organizacional, también contribuyen a discriminar a los equipos en el mismo sentido que las características del puesto. Además, el capital psicológico de los miembros del equipo (autoeficacia, resiliencia, optimismo y esperanza) discriminan también significativamente a los equipos de alta productividad y felicidad de los que presentan unos perfiles bajo-bajo, y también de los que presentan un perfil de alta felicidad pero con baja productividad. Como se puede ver, tanto las actuaciones de la empresa como las características de los trabajadores, van a determinar que los equipos de trabajo combinen de una u otra forma felicidad y productividad. Es fundamental, que las empresas diseñen puestos de trabajo, y desarrollen prácticas de recursos humanos y de justicia organizacional que contribuyan a promover equipos felices y productivos, y también contribuirá a ello el capital psicológico de los miembros del equipo. La aplicación de estas ideas, es fundamental para la gestión positiva de los equipos de trabajo en las

empresas y los directores y mandos intermedios necesitan ser competentes en la promoción de esas características.

I.: Como experto en el área, ¿qué papel juega la Psicología del Trabajo y las Organizaciones en la promoción del bienestar y la salud organizacional tanto a nivel individual como colectivo?

J.M.P.: Creo que la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (PTO) está en una situación privilegiada para contribuir al desarrollo del bienestar y la salud organizacional en el trabajo individual y colectivamente. Además para que ese bienestar sea sostenible, la PTO contribuye también a la mejora de la productividad de la empresa, introduciendo mejoras en el desempeño de los empleados en sus distintas vertientes: el desempeño de la tarea, las conductas de ciudadanía organizacional y las aportaciones creativas e innovadoras.

Esa situación privilegiada le viene de una característica que define a nuestra disciplina y es la intervención basada en evidencias. En efecto, las intervenciones que se llevan a cabo se basan en investigación científica y en evidencia rigurosa obtenida en esa investigación. Ese rigor ha de llevar a evitar las modas y a elaborar actuaciones fundadas científicamente. Lógicamente, eso implica que el profesional se mantiene al día en los avances de la investigación científica y dedica parte de nuestro tiempo a su Formación Profesional Continua revisando las publicaciones en revistas científicas y estudiando las actualizaciones que se realizan sobre el “estado de la cuestión del conocimiento científico” en diferentes temáticas relevantes (p.e., avances en la selección de personal; el análisis de los “big data” en las organizaciones, o la eficacia y utilidad

del “mindfulness” en las organizaciones y las condiciones que lo hacen eficaz).

Pongamos un ejemplo de lo que queremos decir, derivado de nuestra propia investigación. Actualmente, está de “moda” proponer actuaciones en las empresas que pretenden mejorar la felicidad de los empleados en las empresas, con la propuesta de que ello va a mejorar la productividad de la empresa. Sin embargo, los datos de la investigación muestran que no siempre la felicidad de los trabajadores aumenta su productividad. ¿Qué más es, pues, necesario conocer para plantear de forma rigurosa esa aportación que se pretende realizar? La investigación nos indica que es necesario diferenciar entre felicidad hedónica y felicidad eudaimónica, y clarificar a cuál de ellas nos referimos al proponer la mejora de la felicidad de los trabajadores. Si no clarificamos este extremo, corremos el riesgo de producir confusión y expectativas contradictorias entre directores y empleados y quizás otros actores de la empresa). Puede ocurrir que al anunciar nuestros planes de promover la felicidad en la empresa, un grupo lo entienda como potenciación del placer y reducción del dolor, mientras que otro lo puede entender como autorrealización personal a través del esfuerzo, el sacrificio y el estímulo para salir de la “zona de confort” (de tal manera que si no hay esfuerzo tampoco habrá resultados: “no pain-no gain”). Si nuestra intervención no clarifica en qué sentido nos referimos a la felicidad, lo que al inicio del programa puede ser un conjunto de expectativas “ilusionadas” para uno y otro grupo, puede acabar a la larga en decepción y frustración para alguno de esos grupos al descubrir que la forma de entender la felicidad no iba en el sentido que ellos habían imaginado y

esperaban. Cuestiones parecidas pueden producirse en lo que se refiere al desempeño si no se definen con claridad las facetas que van a ser objeto y foco de la intervención.

Así pues, nuestra profesión está muy bien preparada para hacer contribuciones sólidas, eficaces y bien fundamentadas a la mejora de las organizaciones y del bienestar de los trabajadores, pero los logros solo se producirán si las actuaciones van acompañadas del esfuerzo para fundamentar esas actuaciones en un conocimiento científico riguroso y en el esfuerzo de los profesionales por mantener actualizadas sus competencias, a través de las actividades de desarrollo profesional continuo. También aquí es preciso salir de la “zona de confort” y conseguir ganancias mediante la actualización, el rigor y la creatividad en el diseño basado en la evidencia de intervenciones innovadoras. Para todo ello, es esencial la colaboración productiva entre investigadores, desarrolladores de intervenciones y programas y profesionales.

I: *Antes de terminar esta entrevista, ¿podría adelantarnos cuáles son los proyectos más importantes que tiene en marcha el IDOCAL y cuáles son las líneas de investigación en las que están trabajando en la actualidad?*

J.M.P.: En el IDOCAL hay una amplia gama de proyectos que están desarrollándose en la actualidad, sobre temáticas y cuestiones que pretenden contribuir a afrontar los desafíos que nuestra sociedad tiene planteados. En primer lugar, hay varios proyectos que persiguen mejorar los conocimientos y las intervenciones de la empleabilidad, la inserción laboral y el mantenimiento en el trabajo de los jóvenes, en un en-

torno de fuerte flexibilidad laboral y de una gran digitalización y desarrollo tecnológico. El análisis de los procesos facilitadores de esa inserción, los factores que inciden sobre la calidad de la misma (por ejemplo, reduciendo la sobrequalificación) y los de aquellos que promueven el emprendimiento son objeto de diversos proyectos de investigación. En este campo se enmarcan, por una parte, el trabajo que nuestro Instituto desarrolla en colaboración con el Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral (OPAL) de la Universitat de València, y las actuaciones de la Cátedra Innovación SERVEF-Universitat de València, patrocinada por el Servicio Valenciano de Empleo y Formación. También cabe mencionar la colaboración con el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie) para el análisis de las actuaciones y buenas prácticas de las Universidades, en materia de promoción de la empleabilidad y el empleo de sus egresados. Por último, cabe mencionar un proyecto Erasmus+, liderado por la Universidad de Upsala y en el que participan cuatro Universidades Europeas y cinco de Vietnam, y que tiene como objetivo el análisis de la inserción de los titulados y las estrategias para fortalecimiento de su desarrollo de carrera en titulados en las Universidades de Vietnam.

Un segundo grupo de investigaciones se centra en el bienestar laboral y sus relaciones con la productividad. Ya hemos descrito con detalle algunos de esos proyectos. Junto a ellos, hay otros que analizan la inteligencia emocional en el trabajo y sus efectos sobre la inserción laboral y el desarrollo de la carrera. Otros analizan diversas emociones en el trabajo como los celos y la envidia, y todavía otros tratan de comprender me-

por la dinámica y evolución del afecto y las emociones cotidianas, en estudios de diario, y su relación con el desempeño y otros resultados para las personas y las organizaciones. Otro grupo de estudios en esta línea de investigación, se desarrollan en el marco del programa Climate KIC del Instituto Europeo de Tecnología analizando los aspectos del bienestar en las oficinas y cómo este se puede desvincular (decoupling) de un consumo energético elevado. En colaboración con el Instituto Valenciano de la Edificación y de diversas empresas, analizamos también mediante estudios de diario, los cambios y relaciones entre las condiciones de trabajo físicas y las percibidas y su contribución al confort. Los análisis de estas cuestiones han producido inputs relevantes para la elaboración de una guía de certificación de “Smart and Sustainable Offices” (SSO).

Un tercer grupo de investigaciones se centran en el absentismo en las empresas y las estrategias para promover organizaciones saludables. En colaboración con la Mutua Umivale, estamos desarrollado un observatorio del absentismo y el presentismo y también en la identificación de modelos y buenas prácticas utilizadas por las organizaciones saludables y salutogénicas. En este marco, estamos iniciando un proyecto financiado por Erasmus+ del Reino Unido y liderado por la Universidad de Sheffield, que tiene como objetivo diseñar nuevas estrategias y metodologías formativas en prevención de riesgos y seguridad, para los grupos de trabajadores más desfavorecidos. Nuestro instituto ofrece además evaluaciones y asesoramiento en prevención de riesgos laborales, promoviendo así la transferencia de los resultados de nuestra investigación co-

mo la metodología Prevenlab-Psicosocial.

Un cuarto grupo de trabajos está dirigido a investigar la cultura y el clima de las organizaciones, la forma en que emerge y las ventajas y desventajas de su fuerza. En especial, analizamos diversas culturas y climas específicos como los de calidad de servicio, los de seguridad, los de estrés positivo o disruptivo, etc. También se investiga en este contexto el papel de la diversidad en la composición de las Unidades de trabajo y las organizaciones y sus efectos para el clima, la cultura y el desempeño y bienestar de sus miembros. En este campo, venimos desarrollando estudio de evaluación de clima y cultura en las organizaciones y también evaluaciones de climas y culturas específicos en seguridad para organizaciones de alta fiabilidad como las Centrales Nucleares, entre otras. También aquí existen algunos proyectos de transferencia de conocimientos y metodología a las empresas y otros tipos de organizaciones.

Un quinto grupo de investigaciones se centra en el estudio de los procesos de cambio organizacional tomando en consideración los diferentes actores relevantes y grupos de interés en el mismo. En colaboración con “Plena Inclusión” un grupo de investigadores del Instituto está llevando a cabo una serie de estudios sobre el papel de los diferentes actores en el cambio cultural y de los valores de las organizaciones que se integran en esta Federación. La evaluación psicosocial con la posterior estrategia del “survey feedback”, se ha mostrado un instrumento eficaz para promover la dinámica de cambio y la construcción de nuevas formas, políticas y prácticas organizativas y de servicio. De forma complementaria, esos

INFOCOP

NÚMERO 78. 2017
julio - septiembre

Edita

Consejo General de la
Psicología de España.
C/ Conde de Peñalver, 45 - 5ª Planta
Tels.: 91 444 90 20
Fax: 91 309 56 15
28006 Madrid - España.
E-mail: infocop@cop.es

Director

José Ramón Fernández Hermida.

Jefe de Redacción

Silvia Berdullas.

Redacción

Aída de Vicente.
Cristina Castilla.
Susana Villamarín.

Diseño y maquetación

Cristina García y Juan Antonio Pez.

Administración y publicidad

Arantxa Sánchez y Silvia Berdullas.

Impresión

Huna Comunicación
Avda. Montes de Oca, 7 Portal 6
28703 S.S. de los Reyes - Madrid.

M-12764-2004 • ISSN 1138-364X

De este número 78 de Infocop se han editado 68.880 ejemplares.

Este ejemplar se distribuye gratuitamente a todos los colegiados pertenecientes a los diversos Colegios que forman parte del Consejo General de la Psicología de España.

Los editores no se hacen responsables de las opiniones vertidas en los artículos publicados.

INFOCOP

se puede leer en la página WEB
<http://www.infocop.es>

procesos de cambio están siendo impulsados mediante una metodología de desarrollo de proyectos llevados a cabo en colaboración por diferentes grupos de interés. Dicha metodología está siendo validada mediante evaluación de su eficacia, y otros efectos pretendidos o no producidos por las intervenciones.

Otra línea de trabajo, se centra en analizar las conductas del consumidor y otros actores externos de gran importancia para la organización. Esta aproximación enriquece el ámbito de estudio del Instituto, al prestar atención a los consumidores y destinatarios de las actuaciones y esfuerzos de las organizaciones poniendo el foco de análisis en esos “stakeholders”. En esta línea de investigación se enmarca la colaboración en el Ranking de Universidades Españolas (URanking), que desarrolla el Ivie y que ofrece a los potenciales estudiantes, sus familias, las administraciones educativas, los propios dirigentes y miembros de las comunidades Universitarias y a la sociedad en general una evaluación y ordenación de la calidad y resultados de los diferentes ámbitos de actuación de esas Universidades. Además, en esta línea de investigación analizan preferencias y comportamientos de usuarios en diversos campos del consumo (p.e., turismo, educación, etc.), incluyendo los que se producen mediante las “cloud technologies” y también en organizaciones del tercer sector.

Un séptimo grupo de trabajos se centra en el análisis de los efectos sobre los trabajadores y las empresas de las nuevas tecnologías, y los procesos de digitalización y desarrollo de las relaciones sociales en el trabajo. Por una parte, el análisis del trabajo de los equipos virtuales y sus procesos psicosociales están permitiendo comprender mejor el trabajo

a distancia, los diferentes factores de la virtualidad en el trabajo y sus diferentes efectos. Estos estudios ha permitido el desarrollo de programas de intervención para mejorar el trabajo de equipos virtuales y su desempeño, que han sido evaluados mediante estudios experimentales. Además, una investigación reciente persigue el análisis de las características de las redes sociales y de las relaciones, y comportamientos de los participantes en esas redes. Finalmente, el análisis de las repercusiones del “trabajo colaborativo en la nube” es una cuestión que está transformando profundamente el trabajo y su significado. En breve, vamos a analizar un estudio sobre las transformaciones que los “nuevos trabajos” tienen sobre los trabajadores. Se trata de autónomos, con importante desmutualización, fragmentados y transitorios que tienen efectos significativos sobre los trabajadores que los desempeñan, sus experiencias y su identidad laboral.

Desde un enfoque predominantemente psicobiológico, otro grupo de investigadores aborda diversas cuestiones relacionadas con los biomarcadores e indicadores subjetivos en estrés agudo y crónico en personas sanas de distintos grupos de edad. Se estudian aspectos del estrés asociados con la toma de decisiones y las funciones ejecutivas. También se analizan funciones como la memoria o la atención en personas con diversas patologías como la diabetes, epilepsia y deterioro cognitivo leve. Estos proyectos están financiados por el MINECO y la Conselleria de Educación de la GV y han generado diversos convenios con grupos de investigación en biomedicina.

Finalmente, se llevan a cabo diversos desarrollos en metodologías como el análisis multinivel, el análisis longitudinal, con especial atención a la dinámica

temporal de los diferentes fenómenos psicológicos, psicosociales y laborales y sus interrelaciones. También se participa en diseños de evaluación y certificación de competencias, en especial las relacionadas con el desarrollo del “*Certified Professional*” del Instituto Europeo de Tecnología (Climate KIC). Los modelos de competencias que estamos desarrollando se centran en tres grandes ámbitos de la sostenibilidad, la aceleración del cambio, la innovación y el emprendimiento. Conviene señalar aquí, la Colaboración con el Consejo General de la Psicología de España y con la EFPA en el desarrollo e implantación de la certificación EuroPsy en sus niveles básico y especializado, y también en la elaboración de un sistema de supervisión basado en la certificación EuroPsy.

Con todos estos trabajos contribuimos al avance del conocimiento y al desarrollo de estrategias de intervención en el ámbito del trabajo y las organizaciones, mediante un trabajo en equipo que cuente con masa crítica suficiente para producir sinergias y establecer alianzas y colaboraciones, con otros grupos punteros de investigación nacionales e internacionales. El objetivo fundamental es contribuir a la mejora de la calidad de vida laboral, el desarrollo organizacional y la adecuada gestión y desarrollo de los recursos humanos que se beneficie de los desarrollos de la Psicología relevantes en este ámbito.

Quiero, antes de finalizar la entrevista, agradecer a todos aquellos que hacen posible el trabajo y los logros del IDOCAL y a todos aquellos que han colaborado y colaboran con nosotros en esta labor, incluyendo a los organismos, empresas e instituciones que confían en nosotros financiando y patrocinando nuestra investigaciones. Muchas gracias.