

Sociedad Científica Española de Psicología Social

BOLETÍN SCEPS

NÚMERO 20. MAYO – AGOSTO 2020

The logo for SCEPSΨ is located at the bottom center of the cover. It consists of the letters 'SCEPS' in a stylized, purple, serif font, with a Greek letter Psi (Ψ) to the right. The entire logo is contained within a white rounded rectangular box.

SCEPSΨ

SUMARIO

INVESTIGACIÓN

- 02. Mantenimiento de las relaciones abusivas y toma de decisiones: Coerción sexual y factores asociados.** Resumen de tesis de Marta Garrido-Macías, Universidad de Granada.
- 06. It is time to act! Empirical findings on how to enhance psychological well-being and performance through positive interventions.** Resumen de tesis de Alberto Ortega-Maldonado, Universitat Jaume I.

ENTREVISTAS

- 09. La visión senior: Ana Guil Bozal,** Universidad de Sevilla.
- 16. La visión junior: Cristina Gómez-Román,** Universidad de Santiago de Compostela.

ARTÍCULOS

- 25. COVID-19 y Psicología Social.** Armando Rodríguez Pérez, Universidad de La Laguna.
- 29. Burocratización del sistema universitario, jóvenes investigadores y bienestar.** Donatella Di Marco, Universidad de Sevilla.
- 34. H-WORK – Programa EU HORIZON2020: Intervenciones multinivel para promover la salud mental en PYMEs y organizaciones públicas.** WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables, Universitat Jaume I.

MANTENIMIENTO DE LAS RELACIONES ABUSIVAS Y TOMA DE DECISIONES: COERCIÓN SEXUAL Y FACTORES ASOCIADOS

Resumen de tesis doctoral de Marta Garrido-Macías

Universidad de Granada

Dirigida por Inmaculada Valor-Segura y Francisca Expósito



Las relaciones de pareja son uno de los aspectos más importantes para el bienestar y la felicidad de las personas (Viejo, Ortega-Ruiz, & Sánchez, 2015), pero también pueden ser una de las mayores fuentes de pena y dolor cuando la relación es violenta y conflictiva (Valor-Segura, Expósito, Moya, & Kluwer, 2014). Por ello, el estudio de los conflictos que se producen en el seno de las relaciones de pareja es de especial relevancia, de cara a identificar los tipos de transgresiones que pueden ocurrir y las estrategias que hombres y mujeres ponen en marcha para resolverlos.

De todos los tipos de transgresiones que pueden acontecer en el seno de las relaciones de pareja, una de las menos visibilizadas y más normalizadas es la violencia sexual ejercida hacia las mujeres (e.g., Guggisberz, 2017; Salwen & O'Leary, 2013). Específicamente, la coerción sexual es una de las manifestaciones más sutiles de violencia sexual, y es especialmente frecuente en las relaciones de pareja (Edwards et al., 2014; Smith et al., 2017). A pesar de que los datos acerca de su prevalencia varían de unos estudios a otros, se ha estimado que entre el 16% y el 32.2% de las mujeres han sufrido coerción sexual en algún momento de su vida (Krahé et al., 2015; Smith et al., 2018). Esta alta prevalencia, junto con las numerosas consecuencias experimentadas por las mujeres que sufren coerción sexual, ha provocado en los últimos años el reconocimiento de la coerción sexual como un problema sobre el que se necesita estudio empírico, incrementándose la investigación sobre el tema (e.g., Edwards et al., 2014; Fernández-Fuertes, Carcedo,

Orgaz, & Fuertes, 2018; Hall & Knox, 2013; Salwen & O'Leary, 2013). Uno de los aspectos que más atención está recibiendo es el análisis de las reacciones que las personas tienen ante la violencia sexual, así como estudiar las variables que podrían influir en dicha reacción y en las respuestas que se dan ante la misma.

Concretamente, esta tesis doctoral se centra en el análisis general de las transgresiones acontecidas en una relación de pareja, y en particular, en el análisis de la transgresión de coerción sexual. Así, por un lado, se pretende analizar los tipos de transgresiones que se producen en el seno de las relaciones de pareja y las estrategias que se ponen en marcha para resolverlas, así como la influencia de dichas transgresiones y otros factores relacionales sobre la decisión de permanecer o no en la relación. Por otro lado, nuestro principal interés reside en explorar cómo las variables contextuales (tipo de táctica utilizada por el agresor y experiencia previa de victimización) y relacionales (compromiso y dependencia) influyen en la percepción, procesamiento y afrontamiento de la coerción sexual producida en el contexto de las relaciones de pareja.

Los hallazgos han permitido, en primer lugar, la adaptación a la población española de la Escala de Resolución de Conflictos en la Pareja (ERCP), uno de los instrumentos con mayor desarrollo teórico y más utilizado en la evaluación de las estrategias que las parejas utilizan para resolver sus conflictos. Los resultados han demostrado una estructura factorial equivalente a la de la escala original (Rusbult, Johnson, & Morrow, 1986) formada por las estrategias de huida, lealtad, expresión y negligencia, así como una adecuada fiabilidad y evidencias de validez en relación con la dependencia hacia la pareja, la autoestima y la inteligencia.

En segundo lugar, los estudios relativos a las transgresiones permiten afirmar que la infidelidad es percibida como la transgresión más grave y que con mayor probabilidad llevaría a dejar la relación (en comparación con la mentira y la coerción sexual). Además, altos niveles de compromiso y dependencia predicen una menor percepción de gravedad y menor probabilidad de dejar la relación cuando la transgresión es de menor gravedad (coerción sexual o mentira frente a infidelidad).

En cuanto a las investigaciones sobre coerción sexual, los resultados más importantes subrayan una percepción más negativa de la coerción física que de la verbal, atribuyendo más responsabilidad al agresor, percibiendo su comportamiento como menos aceptable o excusable y percibiendo un mayor impacto en la relación de pareja, incrementando las probabilidades de dejar la

relación. Sin embargo, no se encuentran diferencias en la percepción de las estrategias de coerción verbal positiva (o persuasión) y coerción verbal negativa. Además, se ha podido comprobar que las mujeres que han sido víctimas de coerción sexual por parte de sus parejas experimentan emociones más negativas que las no víctimas ante la visualización de una situación de violencia sexual y son menos proclives a dejar la relación ante dicha situación. Finalmente, este trabajo ha demostrado que la experiencia previa de coerción sexual y el nivel de compromiso y dependencia con la relación mitigan las percepciones negativas de las transgresiones e incrementan la tolerancia hacia la coerción sexual, evaluada tanto a través de indicadores explícitos como implícitos.

Tomados conjuntamente, los resultados obtenidos a lo largo de este trabajo coinciden en señalar la importancia de tener en consideración el tipo de transgresión o de táctica utilizada en la coerción sexual, la experiencia previa, el compromiso y la dependencia, pues estos factores pueden afectar profundamente al proceso a través del cual percibimos una situación de abuso, la procesamos, la interpretamos y respondemos ante la misma. Con todo lo anterior, se espera que esta tesis pueda dar cuenta, aunque sea en una mínima parte, de la necesidad de seguir trabajando e investigando en el estudio de las variables que pueden afectar a la percepción, interpretación y afrontamiento de las transgresiones y la coerción sexual que tienen lugar en el seno de las relaciones de pareja, al objeto de favorecer el desarrollo de políticas sociales que permitan implementar programas de intervención destinados a facilitar la correcta identificación de la violencia sexual y la toma de decisiones más efectiva.

Referencias

Edwards, K. M., Probst, D. R., Tansill, E. C., Dixon, K. J., Bennett, S., & Gidycz, C. A. (2014). In their own words: A content-analytic study of college women's resistance to sexual assault. *Journal of Interpersonal Violence, 29*, 2527-2547.

Fernández-Fuertes, A. A., Carcedo, R. J., Orgaz, B., & Fuertes, A. (2018). Sexual coercion perpetration and victimization: gender similarities and differences in adolescence. *Journal of Interpersonal Violence, 33*, 2467-2485.

Guggisberg, M. (2017). Conceptualising intimate partner sexual violence: Danger and harm to victim-survivors and the role of persistent myths. In M. Guggisberg & J. Henricksen (Eds.), *Violence against women in the 21st century: Challenges and future directions* (pp. 53-80). New York: Nova Science Publishers.

Hall, S. S. & Knox, D. (2013). A profile of double victims: Sexual coercion by a dating partner and a stranger. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma, 22*, 145-158.

Krahé, B., Berger, A., Vanwesenbeeck, I., Bianchi, G., Chliaoutakis, J., Fernández-Fuertes, A. A., ... & Hellemans, S. (2015). Prevalence and correlates of young people's sexual aggression perpetration and victimization in 10 European countries: a multi-level analysis. *Culture, Health & Sexuality, 17*, 682-699.

Rusbult, C. E., Johnson, D. J., & Morrow, G. D. (1986). Impact of Couple Patterns of Problem Solving on Distress and Nondistress in Dating Relationships. *Journal of Personality and Social Psychology, 50*, 744-753.

Salwen, J. K. & O'Leary, K. D. (2013). Adjustment problems and maladaptive relational style: A mediational model of sexual coercion in intimate relationships. *Journal of Interpersonal Violence, 28*, 1969-1988.

Smith, S.G., Chen, J., Basile, K.C., Gilbert, L.K., Merrick, M.T., Patel, N., Walling, M., & Jain, A. (2017). *The National Intimate Partner and Sexual Violence Survey (NISVS): 2010-2012 State Report*. Atlanta, GA: National Center for Injury Prevention and Control, Centers for Disease Control and Prevention.

Smith, S. G., Zhang, X., Basile, K. C., Merrick, M. T., Wang, J., Kresnow, M., Chen, J. (2018). *The National Intimate Partner and Sexual Violence Survey (NISVS): 2015 Data Brief—Updated Release*. Atlanta, GA: National Center for Injury Prevention and Control, Centers for Disease Control and Prevention.

Valor-Segura, I., Expósito, F., Moya, M., & Kluwer, E. (2014). Don't leave me: The effect of dependency and emotions in relationship conflict. *Journal of Applied Social Psychology, 44*, 579-587.

Viejo, C., Ortega-Ruiz, R., & Sánchez, V. (2015). Adolescent love and well-being: The role of dating relationships for psychological adjustment. *Journal of Youth Studies, 18*, 1219-1236.

IT IS TIME TO ACT! EMPIRICAL FINDINGS ON HOW TO ENHANCE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND PERFORMANCE THROUGH POSITIVE INTERVENTIONS

Resumen de tesis doctoral de Alberto Ortega-Maldonado

Universitat Jaume I

Dirigida por Marisa Salanova



Esta tesis doctoral profundiza en el conocimiento científico sobre el desarrollo de recursos personales como estrategia organizacional para incrementar la salud, el bienestar psicológico y el desempeño tanto en el ámbito educativo como laboral. Las intervenciones psicológicas diseñadas, desarrolladas y evaluadas en esta tesis subrayan con nitidez el gran potencial que tiene la Psicología Positiva en el desarrollo del bienestar en los diversos contextos investigados. Una constante en esta tesis es el establecimiento de un fluido dialogo entre la teoría y la práctica en Psicología Organizacional Positiva.

Desde un prisma científico-practicante esta tesis consigue demostrar como el hecho de desarrollar las fortalezas y recursos personales mejora sensiblemente su bienestar en el ejercicio laboral y académico. Los estudios presentados reflejan como las intervenciones orientadas a la promoción del capital psicológico consiguen resultados positivos de gran interés. Las conclusiones presentadas hacen un llamamiento a la importancia de promover organizaciones educativas y laborales saludables usando el elenco de estrategias aplicadas y evaluadas en la tesis.

El bienestar psicológico en el trabajo ocupa actualmente un lugar importante en la agenda tanto de las administraciones públicas como de las organizaciones privadas. El desarrollo de recursos personales a través de intervenciones psicológicas positivas (IPP) es una estrategia prometedora para alcanzar niveles deseables de bienestar psicológico, pero debido al contexto socioeconómico actual, es necesario optimizar la calidad de estas intervenciones (Nielsen y Miraglia, 2017). Por este motivo, el principal objetivo de la presente tesis doctoral es profundizar en

el conocimiento científico sobre el desarrollo de recursos personales en el trabajo como estrategia para incrementar el bienestar psicológico y el desempeño de las personas que conforman la organización. Para ello se plantean diferentes preguntas de investigación, con la intención de atender a necesidades tanto del ámbito de la investigación como de la actividad profesional basada en la evidencia.

1. ¿Se confirma la eficacia de las intervenciones psicológicas positivas para desarrollar recursos personales en el trabajo?
2. ¿Qué resultados positivos conlleva el desarrollo de recursos personales a través de intervenciones psicológicas positivas?
3. ¿Combinar el desarrollo de diferentes recursos personales en una intervención es una buena estrategia para optimizar la eficacia?
4. ¿La transferencia de intervención es una buena estrategia para mantener los efectos de las intervenciones dirigidas a desarrollar recursos personales?

Estas preguntas de investigación se responden a lo largo de una serie de capítulos basados en estudios empíricos y una revisión integrativa, que estudian el fenómeno tanto en el ámbito profesional con empleados y empleadas como pre-profesional con estudiantes. En primer lugar se presenta una revisión integrativa de las publicaciones sobre intervenciones para desarrollar capital psicológico (capítulo 2). Seguidamente se aborda un estudio empírico en el que se relaciona el capital psicológico con el afrontamiento centrado en el significado positivo de problemas, la satisfacción y el desempeño (capítulo 3). Por último se muestran dos estudios de campo en los que se evalúan intervenciones que combinan el desarrollo de los recursos de capital psicológico, el afrontamiento centrado en el significado positivo de problemas, el uso de fortalezas personales en el trabajo, y la atención plena o mindfulness (capítulos 4 y 5). Todo ello enmarcado por una introducción general (capítulo 1) y las conclusiones generales finales (capítulo 6).

Los resultados abordan tanto procesos cognitivos, como conductuales y afectivos. Mediante una metodología mixta de análisis de la información se evalúan tanto datos cuantitativos como cualitativos provenientes de diversas fuentes de información. Se emplean para ello diversas estrategias estadístico-analíticas: modelos de mediación, comparación de medias a través de pruebas *t*, análisis univariados y multivariados de la varianza (ANOVA y MANOVA) y la covarianza (ANCOVA), cálculo de modelos lineales generales (GLM) y análisis de contenido. Las

principales conclusiones arrojan luz sobre la utilidad de realizar intervenciones que combinen el desarrollo de diversos recursos personales para incrementar de una forma costo-efectiva el bienestar psicológico y el desempeño en el ámbito laboral. De igual forma se revela la importancia de fomentar la transferencia de entrenamiento al trabajo diario para conseguir que los efectos de las intervenciones se mantengan de forma sostenida en el tiempo.

LA VISIÓN SENIOR: ANA GUIL BOZAL

Doctora en Psicología Social y Catedrática E.U. en la Universidad de Sevilla. Responsable del Grupo de Investigación del Plan Andaluz de Investigación Desarrollo e Innovación “Género y Sociedad del Conocimiento” (Hum-219). Es miembro activo de diversas asociaciones feministas, entre ellas la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT) de la que fue vicepresidenta con Carmen Vela como presidenta, o el Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla (SIEMUS), del que ha sido una de sus promotoras. En la actualidad preside el “International Council of Psychologists” asociación interdisciplinar fundada por mujeres psicólogas en 1941, con estatus consultivo en Naciones Unidas desde 1981.



Desde el año 1980 te has dedicado a la enseñanza universitaria en Psicología ¿qué nos puedes hablar de aquella época?

Pensando en mis primeras experiencias docentes, lo que más me llama la atención es que en aquella época –increíble hoy en día- no teníamos ordenadores. Personalmente preparaba unas fichas, escritas a mano sobre unos cartoncitos no más grandes que un palmo, que me servían de guion para mis clases. Luego comencé a utilizar transparencias y aquello fue todo un avance, además así el alumnado estaba pendiente de la pantalla en vez de mirarme a mí todo el tiempo. Porque otra cosa que recuerdo de aquellos días, es que me sentía en la obligación de vestirme de profesora –faldas, trajes y nada de pantalones vaqueros- para que el auditorio, prácticamente de mi edad, no creyera que era una novatada.

Mi primer concurso oposición en 1987 –a Titular E.U.- lo preparé en máquina de escribir y, previo pago, conseguí que en el Instituto de Ciencias de la Educación me la pasaran a ordenador para imprimirlo en papel continuo, que luego tuve que separar por páginas para encuadernar. También recuerdo que los primeros gráficos

de mis trabajos de investigación los hacía a mano, suerte que siempre me gustó dibujar. Afortunadamente ya para la tesis disponíamos de ordenadores.

En la universidad comenzaron a ofertarse los primeros cursos de informática en los que el profesorado de matemáticas era el encargado de impartirlos y nos enseñaban sobre todo los rudimentos de la programación, algo que luego nunca me sirvió, pero que hizo que le perdiera el miedo a los ordenadores. También recuerdo que en nuestro Seminario de Psicología de la entonces Escuela de Formación del Profesorado de E.G.B -a propuesta de nuestra excelente compañera Felicidad Loscertales, a las madres jóvenes se nos permitía hasta cierto punto elegir horario que no coincidiera con el de entrada y salida de los centros escolares. Eso fue una gran suerte para mí y mis otras dos compañeras madres de hijos e hijas de corta edad, porque desde luego ni entonces ni ahora, esa pequeña deferencia que tantos quebraderos de cabeza nos evitó, ha sido una norma universitaria. Con la creación de los departamentos universitarios, un tercio de ese Seminario se incorporó al departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación, mientras que los otros dos tercios, constituimos la mitad del primer departamento de Psicología Social de la Universidad de Sevilla.

Tu actividad investigadora principal se ha orientado al Género, sobre todo ha girado en torno al estudio de las barreras de la promoción profesional de las mujeres. ¿Qué te motivó dedicarte a ello?

Mi ya citada compañera, la Dra. Loscertales, a su regreso de un Congreso en Aveiro, Portugal, me dijo que me traía el modelo a utilizar en mi tesis doctoral, el M.I.S.P.E. (Matriz Intra e Interpersonal del Sí Mismo Profesional del Enseñante), ideado por la Dra. Ada Abraham, de la Universidad hebraica de Jerusalén. Era un cuestionario muy largo y complejo, redactado en francés y con fundamentos psicodinámicos, algo que en aquellos momentos no era lo mejor aceptado en las Facultades de Psicología, pero a mí me entusiasmó la idea. Decidimos pasarlo a una muestra representativa de nuestra universidad, para estudiar las diferencias entre la personalidad docente de los y las profesoras.

Cuando comencé con la revisión teórica, leyendo publicaciones científicas de mujeres, por primera vez entendí de manera clara que muchos de mis problemas no eran sólo míos, que no eran impresiones subjetivas que arrastraba desde niña, o malestares de alguien que no termina de sentirse aceptada en su ámbito profesional, sino que eran realidades aplastantes que habían sufrido y sufrían

muchas mujeres cuando intentaban desenvolverse fuera de los espacios “femeninos”. Desde entonces me puse las “gafas lilas” y todas mis investigaciones han girado en torno al género. Especialmente me he centrado en las barreras que encuentran las mujeres en la Universidad y en el Sistema de Ciencia y Tecnología, intentando no sólo detectarlas y denunciarlas, sino de-construirlas para co-construir ámbitos no androcéntricos, respetuosos también con el quehacer científico de las mujeres. Porque en las universidades y en los centros de investigación, formamos a los y las profesionales de más alto nivel de cualquier especialidad, de ahí nuestra ineludible responsabilidad como referentes de equidad.

¿Podemos hablar todavía de techo cristal en las Universidades? ¿Cómo hay que combatirlo?

Desgraciadamente por supuesto que sí, no hay más que ver las cifras de graduados de uno y otro sexo en comparación con las matrículas, sus calificaciones y los porcentajes de catedráticas y rectoras en lo que va de siglo, para darse cuenta de que es un contrasentido. A modo de ejemplo, los datos que encontramos en el I+D+i del Plan Nacional entre 2001-2004 “Techos de cristal en la Hispalense”, comenzaron a mejorar levemente como puede apreciarse en el “La situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas” que publicamos en 2005. Pero no ha sido hasta fechas mucho más recientes, que las cátedras en la Universidad de Sevilla ascendieron al aún muy escaso 20%, -la media actual en casi toda España, Europa y EEUU- y ello gracias a un incentivo económico de la Junta de Andalucía.

Para combatir esta situación, lo primero que hay que hacer es tomar conciencia de ello, porque aún hay gente que lo niega imbuida de prejuicios ancestrales, sin querer pararse a realizar un simple análisis de datos. Cualquier persona que mire las cifras queda inmediatamente convencida de lo incongruente de la situación. A partir de ahí, se trata fundamentalmente de cambiar los estereotipos de género, algo complejo como sabemos bien en Psicología Social, al estar fuertemente arraigados en los arquetipos, pero no imposible si se tiene la voluntad de hacerlo. Y mientras tanto los incentivos económicos, o las cuotas para lograr el equilibrio de género, son alternativas imprescindibles ante la frecuente cerrazón de quienes ostentan el poder.

Las mujeres psicólogas han permanecido invisibles en los manuales de Psicología. Quizás sea este el momento para reivindicar una mayor presencia de aquellas mujeres que han contribuido de manera significativa al campo de la Psicología.

¿Nos podrías mencionar algunas mujeres, psicólogas y científicas, que han sido o son una referencia para ti?

Ciertamente, al ojear la mayoría de los manuales de Historia de la Psicología apenas hay mujeres y si hay alguna, suele estar oculta tras unas iniciales que casi nadie se para a identificar. Tal es caso de Karen Horney (Alemania 1885-USA 1952) una de las pocas psicoanalistas que se atrevió a discrepar de Freud, de Bluma Zeigárnik (Lituania 1901-Rusia 1988) a quien el reconocimiento de su contribución a la Psicología de la Gestalt tardó casi un siglo en llegarle, de Else Frenkel-Brunswik (Polonia 1908-USA 1958) cuyo trabajo sobre la personalidad autoritaria se atribuye a Adorno, al habersele “aconsejado” la publicación por orden alfabético, de Barbel Inhelder (Suiza 1913-1997), que además es en gran medida la responsable de la conservación y continuación del legado de Piaget, o de Carolyn Wood Sherif (USA 1922-1982) oculta tras el apellido de su marido.

Como Inhelder, otras muchas pioneras que contrariamente a ella no tuvieron la suerte de aparecer en los libros, fueron también fieles a sus maestros consiguiendo que sus obras se difundieran, así Marie Bonaparte (Francia 1882-1962) con Freud, o Zhofefina Ilinichna Shif (Polonia 1904-Rusia 1978) y Lidiya Illinichna Bozhovich (Rusia 1908-1981) con Vigotsky. La razón de tanto olvido es clara, siempre se hizo *History*, no *Herstory*. Afortunadamente, al ampliar la perspectiva de análisis con el inicio de los estudios de género y sobre las mujeres, en poco tiempo han comenzado a aflorar cientos de ellas que habían estado invisibilizadas tras largos siglos de misoginia.

Son muchas las mujeres de las que he aprendido tantas y tantas cosas, empezando por mi directora de tesis. De las del pasado hay decenas de ellas que no dejan de sorprenderme cada vez que vuelvo a su estudio, sería una injusticia elegir unas y dejar de lado a las demás. En la web de mi grupo de investigación, <http://grupo.us.es/generoysoedelcto> en “Investigaciones en curso”, en su primer apartado “Visibilizando Psicólogas Pioneras” están muchas de las que hemos empezado a sacar del olvido. De todas ellas me anima la voluntad férrea con que exigieron su derecho a la educación, en las mismas condiciones que sus colegas varones, aunque en muchos casos no lo consiguieran; su disponibilidad para viajar solas al extranjero a completar su formación, en una época en que los medios de transporte suponían toda una odisea; su perseverancia y su motivación para continuar con su profesión pese a las múltiples barreras, o las renunciadas a formar

una familia que algunas tuvieron que asumir; su generosidad y sororidad con sus compañeras y discípulas... En esas duras circunstancias, no sorprende el alto número de muertes trágicas que se registran entre ellas.

Recientemente, has promovido muchas actividades en la Facultad de Psicología de la Universidad de Sevilla que han contribuido a visibilizar a las psicólogas pioneras, ¿qué destacarías de todas estas actividades?

Creo que lo que más ha llamado la atención fueron los 15 pósteres plastificados en formato roll-up sobre 58 pioneras de la Psicología, que realicé hace ya 2 años y que pude imprimir gracias a los presupuestos participativos de nuestra Facultad. Además entre mi alumnado de primero, creo que estoy consiguiendo desde el curso 2015-16 que tomen conciencia de las desigualdades y que luchen para combatirlas gracias a nuestras prácticas de Inicio a la Investigación Grupal. Así -siguiendo las directrices de transversalidad del II Plan de Igualdad de nuestra Universidad- nos organizamos en pequeños grupos para dar a conocer la vida y obra de alguna protagonista de la Historia de la Psicología de las que no aparecen en los manuales, bajo el lema “Visibilizando psicólogas pioneras”.

Las circunstancias actuales nos obligan a hablar del COVID-19. Somos protagonistas de un momento histórico que ha puesto en jaque a gobiernos a escala mundial. Se habla de que el mundo ya no será el mismo y que habrá un *después* del COVID-19, aunque no sabemos cómo ni cuándo llegará. ¿Cuáles crees que deberían ser nuestras preocupaciones antes de que llegue ese momento?

Al margen de la prioridad de la investigación médica para combatir los síntomas y conseguir una vacuna, la atención a nuestros mayores habría de ser nuestra primera prioridad, habida cuenta de la media de edad de las personas fallecidas. Además con el aumento de la esperanza de vida, hemos de ser conscientes de los cambios que se están experimentando en la pirámide poblacional y planificar en consecuencia. También la situación de las personas con menos recursos está siendo especialmente dura, aunque desde el aislamiento en nuestros cómodos hogares nos queden lejos. La solidaridad con todas ellas es lo único que podemos hacer a través de donaciones y prestación de servicios. Es admirable cómo se están moviendo en este sentido algunas comunidades y asociaciones y, sería deseable, potenciar todas estas iniciativas comunitarias para que no se perdieran cuando pase la actual crisis sanitaria.

Desde mi perspectiva feminista, una de las cosas que más me preocupa son las consecuencias negativas sobre las mujeres que veo a mi alrededor y que ya teníamos que haber previsto por anteriores crisis. La tarea de cuidadoras se ha multiplicado exponencialmente, tanto en los hospitales como en los hogares donde permanecen las familias confinadas. En la carta que me pidieron desde el *International Council of Psychologist* (ICP) hablo bastante de ello, si a alguien le interesa entrar en el asunto:

<https://icpweb.org/wp-content/uploads/2020/04/2020-04-06-GuilLetterFInal.pdf>.

¿Una reflexión final abierta que quieras compartir?

A finales del próximo septiembre espero jubilarme anticipadamente al cumplir 40 años de servicio y esta decisión no ha sido fácil, porque disfruto mucho con mi trabajo. No obstante, quienes nos dedicamos a esta profesión podemos siempre seguir investigando y participando en foros científicos y eso me consuela.

Probablemente si el clima de nuestras universidades fuera más grato para las mujeres, me quedaría 3 años más, incluso 8 más, hasta los 70. El exceso de burocratización y en general la ausencia de interés por las temáticas de género y por el trabajo de las mujeres, son las claves que me han llevado a decidirme. Me entristece un poco porque hay algunos hombres y muchas mujeres, con las que trabajo muy a gusto, pero son la excepción y tampoco pienso dejar de colaborar con ellas y ellos.

Creo firmemente que la Universidad tendría que humanizarse más, pero de verdad, no sólo de palabra –obras son amores y no buenas razones-, porque me consta que hay muchas personas que se jubilan con sentimientos muy encontrados y que lo pasaron, o que lo siguen pasando mal.

No veo en absoluto que la excelencia y el “buen rollo” sean incompatibles. La mayoría de las personas más brillantes que conozco a lo largo de todo el mundo, son también las más sencillas y las más próximas. Mi reciente estancia de investigación en el Instituto de Filosofía del CSIC (por cierto, en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas no hay Instituto de Psicología y eso es algo que habría que solucionar) me lo ha corroborado más si cabe. Esta pienso que es una asignatura que aún tienen pendientes nuestras universidades, algo que, como profesionales de las relaciones interpersonales, tendríamos que intentar solucionar.

A lo largo de todos estos años, espero haber logrado “pasar el tiempo a los de atrás” que diría Blas de Otero y que en un futuro no muy lejano, los nuevos tiempos les sean más propicios a las docentes e investigadoras universitarias. Con esta esperanza culmino mi docencia, acompañada de una canción que me repica en la mente y que cantara magistralmente Chavela Vargas: “Sabia virtud de conocer el tiempo, y a tiempo amar y desatarse a tiempo”.

Gracias Ana por compartir tus inquietudes y por tu esfuerzo y dedicación para que la Psicología pueda leerse también en femenino.

Entrevista realizada por Isabel M. Herrera Sánchez

Universidad de Sevilla

LA VISIÓN JUNIOR: CRISTINA GÓMEZ-ROMÁN

Cristina es profesora ayudante doctora de la Universidad de Santiago de Compostela. Hola Cristina. Para empezar la entrevista, cuéntanos algo sobre tus orígenes, de dónde vienes y a dónde vas.

Hola Gemma. Aunque la pregunta de dónde eres siempre suele ser fácil de contestar, en mi caso es siempre complicada. Por razones laborales de mi padre, mi infancia se caracterizó por un constante cambio de domicilio.



Antes de irme a estudiar a la universidad viví en 7 sitios diferentes. Siempre que me preguntan digo que soy gallega, pero concretar un lugar es un desafío. Siento un vínculo especial a Santiago de Compostela, a donde he conseguido regresar y formar una familia.

Además de la academia, una de mis pasiones es la música. Tengo mi propio alter ego (Cris Román), que me permite separarlo de mi perfil formal. En el 2016 publiqué un disco auto editado disponible en Spotify (por si tienes curiosidad en escucharlo). La SCEPS me dio la oportunidad en Elche de juntar en un mismo evento mis dos identidades, ya que me ofrecieron actuar en la sesión inaugural cantando algunas canciones. Dentro de todo lo competitiva que resulta la academia, la música siempre ha sido una válvula de escape. Aunque desde el 2017 que tuve a mi hijo Daniel, la música ha pasado ya a un tercer plano. Como dicen mis padres “tener dos trabajos a tiempo completo” (maternidad y academia), dificulta encontrar espacios para lo artístico, pero me subo a un escenario siempre que tengo ocasión. La última vez un concierto dentro de un festival en streaming desde casa con motivo del confinamiento.

Mi trayectoria profesional, como muchas jóvenes investigadoras se ha caracterizado por buscar la excelencia. En mi caso, siempre he tenido apoyo económico en todas las etapas de mi evolución como investigadora. Desde las primeras becas predoctorales (de la Xunta de Galicia, o del Ministerio) hasta los contratos de investigación que vinieron después, así como las becas de la Fundación Barrié o del CIS que me permitieron hacer estancias. Y las ayudas posdoctorales para que continuase aprendiendo y formándome en el extranjero.

Si tuviese que escoger hitos en mi desarrollo profesional, señalaría el impulso definitivo que supuso (en mi convencimiento de que podía dedicarme a esta maravillosa profesión que compartimos) que uno de los trabajos de mi tesis fuese seleccionado por el CIS para participar en un Seminario de Jóvenes Investigadores en Harvard. La lectura de la tesis también fue otro punto de inflexión, que vino seguido de la beca posdoctoral para continuar trabajando (primero en Lisboa, en Groningen después). Y la ansiada estabilidad de la mano de la consecución de la plaza de ayudante doctor en la USC.

Pero reconozco que todos estos éxitos no los hubiese conseguido si no hubiese tenido la suerte de trabajar en un grupo tan extraordinario como COSOYPA, que liderado por José Manuel Sabucedo, me han ayudado a celebrar los éxitos y sobrellevar los fracasos de la carrera investigadora. Si algo he aprendido de esta profesión, que a veces implica muchas horas de reflexión en soledad, es que los éxitos nunca son individuales. Y que hay muchas personas detrás que nos impulsan en cada logro que conseguimos. Siempre utilizo la misma metáfora extraída de mis años de jugadora de Rugby. En este deporte, en el saque de banda (Touch) el equipo impulsa hacia arriba a un jugador para que recoja el balón. Y es así como veo cada uno de los logros que he conseguido (publicaciones, becas, estancias, reconocimientos), agarrar ese balón sostenida por el resto de miembros del equipo de investigación.

Tu tema de investigación es de gran actualidad ¿Podrías contarnos qué te llevó a iniciar tu interés por las protestas y movilizaciones sociales?

Bueno, mi tema de investigación en mi época posdoctoral es otro. Lo que pasa que, como bien sabes, las publicaciones suelen llegar después de mucho tiempo de trabajo en la sombra hasta que se hacen los resultados públicos. Ahora estoy enfocada en la psicología ambiental. En concreto en trabajar para mejorar los comportamientos proambientales fomentando la aceptación de tecnologías sostenibles. Formo parte de un instituto interdisciplinar de investigación denominado iCRETUS. Y ahora mismo estoy colaborando en un proyecto Horizon 2020 en el que comparto objetivos con ingenieros, químicos, economistas y físicos en la implementación de plantas descentralizadas de tratamiento de aguas residuales. Un sistema sostenible que promueve la economía circular recuperando el agua y también los nutrientes para elaborar fertilizantes. En nuestro caso, como psicólogos sociales, estudiamos las percepciones y actitudes de la población hacia este tipo de sistemas.

En cuanto al tema de mi tesis, al que sigo vinculada porque es una de las líneas centrales de investigación del grupo COSOYPA, mi interés vino determinado por la inquietud que siempre he sentido por el poder de las minorías activas para cuestionar y reescribir el discurso social dominante. Además, el desarrollo de mi tesis vino enmarcado por un contexto de recesión económica con un repunte en el número de manifestaciones, que nos permitieron llevar a cabo estudios para entender mejor las dinámicas de protesta en tiempos de crisis. Con especial énfasis en la importancia que tenía ese contexto para fomentar la participación y crear diferencias en los motivos de participación de los manifestantes.

Tu investigación en nuestro contexto español tiene como acontecimiento de especial relevancia el 15M, acontecimientos que todas vivimos y muchas participamos en él ¿Cómo viviste como investigadora este acontecimiento? y ¿Cómo consideras que se han transformado los movimientos sociales desde ese mayo del 2011 hasta la actualidad?

La decisión de cubrir la manifestación del 15M comenzó en una charla distendida de café, donde empezamos a discutir que había un grupo en las redes sociales, muy activo, que se hacían llamar “Indignados”, y que junto con el movimiento “Democracia Real Ya” estaban llevando a cabo movilizaciones en lugares dispares de la geografía española cada vez con más éxito de participación. Su siguiente proyecto era una manifestación que tendría lugar el 15 de mayo en Madrid. Tras leer el manifiesto de este grupo, donde reconocían ser apolíticos y englobaban a todos aquellos que se sintiesen asqueados de la corrupción y el mal funcionamiento del sistema, pensamos que podría ser una oportunidad interesante para nuestro estudio. Así que contactamos con ellos y les pedimos que nos explicaran un poco más pormenorizadamente lo que esperaban conseguir con aquel llamamiento. Lo cierto es que, por aquel entonces, ni ellos mismos eran capaces de prever el enorme éxito que tendrían en su convocatoria, pues como nos aclararon en aquella entrevista previa no esperaban más de 5.000 personas. Pese a la baja expectativa de participación, nuestro grupo de investigación consideró interesante acudir a aquella movilización para observar qué era aquel nuevo movimiento que estaba causando furor en las redes sociales y cuáles eran los motivos que enarbolaban sus participantes para estar allí.

¿Qué fue lo que ocurrió? Lo que sucedió aquel domingo de mayo (ahora por todos conocido) tuvo un importante impacto a nivel global. Fue el nacimiento de un nuevo movimiento ciudadano que pasaría a denominarse 15M. Más de 50.000

personas se manifestaron en Madrid. Sus organizadores habían conseguido superar todas las expectativas viéndose desbordados por el éxito de su convocatoria.

De forma consciente o no, y gracias a las respuestas de los propios participantes, comprobamos que los encargados de convocar aquella manifestación habían inculcado entre sus participantes una serie de elementos que numerosos estudios en ciencia social han corroborado como necesarios para el éxito de un movimiento ciudadano. Elaborando su discurso en base a una identidad inclusiva como elemento movilizador, consiguieron definir la entonces tesitura de crisis como una situación de privación relativa sobrevenida de forma repentina, donde se acusaba a los elementos políticos existentes de coexistir en la corrupción y el abuso de poder. Sus demandas/consignas atrajeron no sólo a nuevos manifestantes, sino que acogieron en sus filas a muchos otros activistas que percibían cierto estancamiento en los agentes movilizados más tradicionales (como por ejemplo los sindicatos). Y produjeron una cierta agitación en las filas de dichos agentes clásicos, que reorientaron su discurso en una línea similar. Podría decirse que el movimiento Indignados fue el catalizador de un cambio en el ciclo político en España. Reconfirmando la idea de que los periodos de crisis son clave para el cambio social.

Como experta en las motivaciones que llevan a las personas a llevar a cabo acciones colectivas (huelgas, manifestaciones, protestas) ¿Qué explicación encuentras al hecho de que las manifestaciones sean cada vez más multitudinarias y que haya más diversidad de personas?

En los últimos años hemos sido testigos de cómo miles de personas han salido a las calles y han levantado la voz para expresar su disconformidad con el orden político o social establecido, para reclamar a sus gobiernos el cumplimiento de las promesas electorales y exigir que los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales sean una realidad para todos y todas.

No cabe duda de que la actividad de protesta ha aumentado, al tiempo que se ha diversificado en su repertorio y en sus contenidos, lo cual puede interpretarse como sintomático de un cambio en la forma en la que los ciudadanos perciben y se involucran en la esfera pública. La amplitud y heterogeneidad de los participantes se ha producido en parte porque las dificultades para optar por esta forma de acción colectiva se han reducido. Su uso se encuentra cada vez más aceptado y extendido y lo que antes se consideraba como no convencional, esporádico o

atípico ha pasado a convertirse en una acción común y habitual. Los costes de participación se han reducido (por ejemplo, el menor empleo de estrategias de represión policial). También su mayor difusión a través del uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, etc.).

Pero al margen de estas transformaciones sociales y políticas que facilitan la participación, también han sido claves en su incremento el hecho de que la población, al tener una mayor formación e información, tiene más capacidad de construir marcos interpretativos de la situación en la que viven y que animan a la acción política. Por ejemplo, se identifican como privación relativa situaciones que hasta hace poco tiempo no lo eran, se generan nuevas identidades colectivas (de género, ambientalistas, etc.), se asume que la acción colectiva es eficaz si se realiza aprovechando la estructura de oportunidad política, y se desarrolla la obligación moral de actuar de acuerdo con las propias creencias.

Todos estos elementos han facilitado que el recurso a la manifestación se haya ido incorporando a la práctica y la cultura política de los ciudadanos como una forma habitual de expresión pública y por eso son cada vez más multitudinarias y heterogéneas en cuanto a participantes se refiere.

Centrándonos en tu carrera profesional y reconociendo lo demandante que es la carrera investigadora, ¿Cuáles son tus competencias investigadoras que más destacas y cuáles son los aspectos en los que te gustaría seguir mejorando?

En mi caso, creo que las más destacadas serían las habilidades interpersonales y de comunicación. Creo que trabajo bien en grupo y facilito entornos de trabajo donde la gente se siente cómoda y escuchada. Estoy descubriendo que no se me da del todo mal trabajar en redes con profesionales que no son necesariamente de la psicología. Y según mis compañerxs, mi fortaleza es la comunicación oral. Me gusta implicar a la audiencia y disfruto mucho presentando los resultados de nuestro trabajo.

En cuanto a los aspectos de mejora. Son muchos. Pero principalmente me gustaría ser más eficaz en la redacción de los artículos. Más rápida en la difusión de resultados. Esto es, pasar por menos borradores previos antes de lanzar los trabajos. Y asumir más responsabilidad a la hora de conseguir recursos para el grupo, redactando propuestas para lograr proyectos y obtener financiación. Por si no fuese poco, seguir actualizándome en lo que a técnicas y recursos de análisis se refiere. Salir de la zona de confort y continuar aprendiendo nuevas metodologías

que aporten frescura y novedad a la investigación que hacemos. Como ves tengo muchos retos por delante.

Uno de los aspectos más importantes en la carrera investigadora de las investigadoras más junior son las estancias de investigación. Cuéntanos qué estancias de investigación en centros internacionales has realizado y qué te han aportado para ser la investigadora que eres en la actualidad.

He realizado 3 estancias de investigación de momento en mi carrera. En mi etapa predoctoral, estuve 8 meses trabajando en la VU en Ámsterdam, con Bert Klandermans y Jaqueliën van Stekelenburg. Y en la etapa posdoctoral, estuve un año trabajando en el ISCTE-IUL en Lisboa con el grupo de Luisa Lima y otro año en la Universidad de Groningen (Países Bajos) con el equipo de Linda Steg. Creo que, para la formación de un investigador, trabajar en una universidad extranjera, con equipos de otros países es básico. Es importante para la competencia investigadora y para la excelencia personal. Viajar siempre es enriquecedor y hacerlo en estas circunstancias, con la posibilidad de trabajar con los mejores, es fundamental para crecer como persona y como profesional.

Es un momento de maduración y crecimiento personal. Sales como una esponja dispuesta a absorber el máximo conocimiento de los mejores, para después aplicar y exprimir todo lo aprendido. Sin duda, tener la oportunidad de trabajar con esos equipos de investigación de esa relevancia a nivel internacional, me ha permitido completar mi formación. No sólo pude aprender observando su modo de trabajo, sino que además tuve la ocasión de interactuar con ellos personalmente, pudiendo resolver mis dudas e inquietudes académicas. Facilitando encuentros de discusión que ampliaron mi conocimiento en la materia y reforzaron la presencia de mi grupo de investigación en el ámbito internacional.

Con el valor añadido de que siempre es una experiencia gratificante salir de nuestras fronteras y observar otras formas de trabajar. Cooperar con investigadores de otros países no sólo es necesario para el aprendizaje académico en sí mismo, sino que puede potenciar y suponer una mejora de la calidad de la investigación en nuestro país. Y, a veces, también ayuda para darnos una palmadita en la espalda. Tendemos a valorar más lo que hacen otros, pero cuando estás fuera te das cuenta de que, con menos recursos, somos capaces de mantener unos estándares de calidad admirables. Nos hace ser más benevolentes con nuestro trabajo. Y nos da un plus de autoestima reconocer nuestro buen hacer en comparación con grupos de reconocido prestigio.

En relación con la docencia ¿Qué es lo que más te gusta de la docencia? ¿Cuál es el aspecto que te genera más estrés en relación con la docencia?

Lo que más me gusta de la docencia es el refuerzo inmediato. Una de las cosas que más me desaniman de la investigación es que la recompensa al esfuerzo llega dilatada en el tiempo. Son muchos meses, incluso años, recogiendo datos, preparando un artículo para su publicación. Y cuando por fin se publica ya ha pasado tanto tiempo desde que hiciste el trabajo que la conexión entre esfuerzo y recompensa pierde su razón de ser. Por eso me gusta la docencia. Acudes cada día a clase a contarles algo que es nuevo para el alumnado. Y cuando consigues transmitirles ese conocimiento, la respuesta es inmediata. Una sonrisa, un asentimiento de cabeza. Percibes ese cambio al momento, ves el efecto que provoca lo que tú enseñas y es muy gratificante.

También me gusta la oportunidad que me brinda de transmitirles a otras personas la pasión que yo siento por nuestra disciplina y la aplicación que tiene en tantos ámbitos de la vida. Como les digo a los estudiantes, la psicología social son unas gafas que nos permiten observar la realidad con otros ojos. Con un filtro diferente, en el que muchas situaciones, conductas, reacciones...cobran sentido. Nos corrige la miopía de la atribución precipitada y nos facilita herramientas para interpretar nuestro entorno de forma más eficaz.

Lo que me genera más estrés es compatibilizar una docencia de calidad con la excelencia investigadora. Supongo que a medida que vaya cogiendo más rodaje en las clases, el tiempo de preparación de las mismas se reducirá y podré reequilibrar el esfuerzo de horas invertido. También la inseguridad que supone ponerse delante de tanta gente y la inquietud y el temor de no saber responder a sus preguntas. La amenaza de nunca estar suficientemente preparada, de no tener suficientes recursos para transmitir de forma adecuada esos contenidos. Un poco el síndrome del impostor aplicado a la docencia. Ese pensamiento de que todavía nos queda tanto que aprender antes de ponernos a enseñar. Pero en cierto modo, creo que es positivo, porque te mantiene siempre alerta. Siempre buscando la actualización. El seguir formándote y consiguiendo recursos que permitan ser cada día mejor profesional.

En relación al mundo académico y al proceso de tutorización de jóvenes investigadoras/es. Ahora que has pasado de doctoranda a profesora ¿Podrías reconocer algún aspecto que mantienes en la forma de tutorizar que tus directores/as tuvieron contigo y algún aspecto que te esfuerces en modificar?

De mis directores (José Manuel Sabucedo y Mónica Alzate) he aprendido, además de su rigor científico y docente, sobre todo su calidad humana. Ellos no sólo son un modelo extraordinario de transmisión de los conceptos y las dinámicas de la investigación sino, sobre todo, de principios importantes como la transparencia, la tenacidad y la crítica constructiva. Poco más puedo hacer para mejorar lo que ellos me inculcaron con su buen hacer, pero supongo que mi forma de ser influye mucho en cómo establezco las relaciones. El hecho de que sea apasionada puede ayudar a contagiar entusiasmo, pero otras veces me imagino que puede desbordar a quienes trabajan conmigo. Entiendo que con el tiempo iré moderando mis intervenciones, pero sin perder el entusiasmo que me caracteriza.

Actualmente eres profesora ayudante doctora de psicología social en la Facultad de Psicología de la Universidad de Santiago de Compostela. Tras conseguir la tan ansiada plaza (¡enhorabuena!), ¿Cómo valoras el camino que has seguido para llegar a firmar el contrato de ayudante doctora?

Ha sido un recorrido lento pero constante. Me ha llevado tiempo y muchas dudas. En varios momentos incluso he pensado en abandonar la academia (y eso que siempre he tenido tanto apoyo económico como social por parte de mi grupo de investigación), pero sí que es verdad que el nivel de exigencia y competitividad de esta profesión me ha sobrepasado en algunos momentos. Por ejemplo, cuando estando embarazada, me concedieron la beca postdoctoral y esto implicaba trabajar en otro país cuando estaba a punto de formar una familia. La incertidumbre de no saber si hacer ese sacrificio en aquel momento implicaría posibilidades de retorno a medio plazo una vez terminada la beca, me llevaron incluso a plantearme buscar alternativas profesionales lejos de la universidad. Afortunadamente, hubo quien me animó a no abandonar el camino andado y hacer un último esfuerzo antes de tomar ninguna decisión demasiado drástica. Y no puedo dejar de agradecerse porque finalmente salió bien y puedo seguir dedicándome a lo que más me gusta, cerca de los míos.

Reconozco que me siento afortunada de haber llegado a donde estoy porque esto me permite realizar un trabajo que me reporta satisfacciones todos los días. Que me hace sentir realizada y que supone retos intelectuales motivadores. Que, pese a las exigencias, me permite progresar conciliando y sin sacrificar el terreno personal. Y hoy en día, no todas las personas de mi generación pueden decir lo mismo. Así que procuro recordarme cada día que tengo que responder al máximo porque tengo la suerte de trabajar donde quiero, cerca de los que quiero.

A modo de cierre de la entrevista. ¿Cuáles son tus planes de futuro a nivel profesional?

Mantener el prestigio que mis compañeras/os han conseguido en nuestro grupo de investigación. Que siga siendo referente a nivel nacional e internacional. Continuar con su buen hacer en la creación de redes y grupos de trabajo con equipos de investigación (nacionales e internacionales, así como de otras disciplinas) para ser más competitivos a la hora de conseguir recursos y dar respuesta a las demandas sociales que podemos resolver a través de la investigación. En definitiva, seguir aportando mi granito de arena para que se reconozca el esfuerzo y se valore el trabajo en equipo para lograr con éxito el progreso y la modernización, en este caso, de la institución universitaria.

Seguir disfrutando de esta profesión del modo en que lo hago. Despertarme cada mañana con la misma ilusión por ir a trabajar. Por seguir aprendiendo y creciendo como psicóloga social. A medio plazo, seguir mejorando mi currículum para algún día ser titular en la universidad y poder seguir aportando investigación y docencia de calidad en la universidad pública. Contagiar entre los que me rodean el entusiasmo y la satisfacción del trabajo bien hecho y el compromiso por una disciplina que tiene tanto que aportar para hacer de la nuestra una sociedad más justa y preparada.

Ha sido un verdadero placer entrevistarte, te deseo lo mejor en tu carrera investigadora.

Entrevista realizada por Gemma Sáez Díaz

Universidad Loyola Andalucía

COVID-19 Y PSICOLOGÍA SOCIAL

Armando Rodríguez Pérez

Universidad de La Laguna



Un día, de forma repentina, Chris MacNeil empieza a sospechar que algo extraño está ocurriendo. Presiente que algo invisible y malvado ha entrado en su casa y está afectando a su hija Regan. Los médicos no son capaces de explicar qué es lo que tiene la niña. La única conclusión a la que llegan los expertos es que algo salvaje, indomable, se ha apoderado de ella.

Entonces, dos sabios ancianos deciden hacerse cargo de Regan. Pero ni siquiera ellos pueden con la poderosa fuerza del mal y terminan muriendo. Al final, la joven Regan sobrevive y puede retomar su vida. No, no estamos hablando del COVID-19 sino de la película *El Exorcista*. Por fortuna, gracias a la ciencia y a la secularización de la sociedad podemos desechar la invisible amenaza de espíritus procedentes del más allá e imaginar un microbio que tiene la forma de una corona y está provocando una pandemia global sin precedentes. En este contexto, lo pertinente en una sociedad moderna es recurrir a dos fuentes de conocimiento que ayuden a afrontar eficientemente este problema: las ciencias médicas que pueden ayudar a superar la acción del virus y las ciencias del comportamiento que pueden ayudar a gestionar la conducta social de la población.

Respecto a la primera, los líderes de opinión saben *que no saben nada* del virus e invitan a los expertos para que aborden ese desafío del conocimiento. Es importante adquirir cuanto antes información microbiológica acerca del virus, fuentes de infección, mecanismos de transmisión, enfermedades a las que da lugar, tiempo de incubación, tratamientos idóneos, estrategias de protección, etc.

Respecto a la segunda, es importante organizar la información para transmitirla adecuadamente, generar una narración plausible que ayude a la población a gestionar con eficiencia el problema y dar claves para compensar el efecto que el confinamiento y el cambio repentino en los hábitos sociales puede

tener sobre las distintas piezas responsables del bienestar social. Para esto, lo adecuado es constituir una comisión de expertos en ciencias de la conducta que den indicaciones sobre las fórmulas normativas que mejor contribuyan a superar la crisis. Por desgracia, nuestros líderes de opinión *no saben que no saben* que las ciencias del comportamiento social, la dinámica de las creencias colectivas, los factores que ayudan a configurar modelos de acción han avanzado lo indecible y pueden aportar mejoras considerables a la calidad de vida de las personas.

El resultado está a la vista. El conocimiento científico sobre el COVID-19 ha progresado y los tratamientos son cada vez más eficaces. En cambio, los relatos que han emergido y que están repercutiendo sobre el modo en que la población orienta sus motivos y planifica sus acciones parece estar a la deriva. Una condición que resulta muy costosa para un cerebro que está preparado para afrontar muchas situaciones difíciles, pero que se resiente ante la incertidumbre y el desorden. Si nuestro sistema mental necesita ir por delante de la realidad sensorial y emplear modelos mentales capaces de activar planes de acción congruentes con la situación, ¿qué ocurre cuando los indicios de la realidad son confusos e inéditos? El cerebro es una máquina de certezas no un dispositivo epistemológico. Si no obtiene rápidamente respuestas más o menos precocinadas no indaga en la realidad sino que pone en marcha el motor de creencias. Y este motor empieza a pastorear en el aire en busca de ideas fáciles de entender y cómodas de transmitir. En esta ceremonia de la confusión, las metáforas y las historias de buenos y malos tienen, como diría Thaleb, “muchísima más fuerza (lamentablemente) que las ideas”. Sobre todo, si los líderes de opinión están también perdidos en esa búsqueda errática de relatos creíbles.

En estos pocos meses que llevamos de crisis por el COVID-19 se han vislumbrado varios relatos que están funcionando como mapas imaginarios colmados de rutas convincentes desde las que responder a esas incertidumbres incómodas para el cerebro. Lamentablemente, la mayoría de estas rutas están ancladas en teorías y supersticiones que no dejan al ser humano en buen lugar.

Recuérdese, por ejemplo, de qué modo se explicaba, con no poca gracia, la compra generalizada de papel higiénico y cómo los términos más empleados para explicar esa conducta fueron el pánico, la histeria y el contagio irracional. Sobre el mapa, los psicólogos sociales, veíamos escandalizados, como se actualizaba la ruta trazada por las viejas e impertinentes teorías de Tarde, Le Bon, Freud y otros. El

relato simple es que *las personas, cuando son engullidas por la multitud, retroceden varios escalones en el proceso civilizatorio* y sus habilidades racionales para tomar decisiones inteligentes quedan mermadas y reducidas a pura imitación y contagio conductual.

De forma similar, a medida que el virus mostraba toda su virulencia y se torcía la tranquilizadora idea de que se trataba de una prima-hermana de la gripe común, la carta de navegación que emergió fue el relato bélico. El potencial malvado del virus y la indefensión e impotencia de la población dejó el espacio idóneo para que se actualizara la proverbial elocuencia del viejo Churchill y también de los expertos en exorcismo, de que *esto es la guerra y que debemos prepararnos para afrontar una batalla de muchos meses de lucha y sufrimiento*. El relato de la multitud irracional dio paso a una iconografía bélica donde han brillado términos como batalla, heroísmo, muerte, victoria y, sobre todo, resistencia. La canción “Resistiré”, que manifiesta este sentimiento de coraje ha sido reproducida a 20 de abril de 2020 más de 20 millones de veces, según Cadena 100.

Y, como no podía ser menos, en este breve desfile de atrevidos ingenios no podía faltar el egoísmo. ¿Cómo si no, entender a quienes salen varias veces al supermercado, pasean durante varias horas al perro, quieren pasar la Semana Santa fuera o hacen fiestas furtivas solo descubiertas mediante drones? ¿Cómo entender que a 19 de abril de 2020 las propuestas de sanciones por saltarse las normas de confinamiento superen las 635.000, lo que afecta aproximadamente al 1,35% de la población? Claro que, en lugar de analizar la dinámica de los cambios en el sistema normativo y desentrañar la transición de conductas de contacto a conductas de confinamiento, Hobbes y todas las historias metafísicas sobre *la naturaleza egoísta del ser humano* son más confortables para explicar la traición y deslealtad. Al fin y al cabo, en el cerebro humano sigue activa de forma indeleble la convicción sobre la esencia animal del ser humano y el papel del contrato social en el progreso de la sociedad, contrato que no respetan esas minorías atávicas que aún viven entre nosotros.

Como psicólogo social, todos estos relatos dejan en mi una sombra amarga. ¿Por qué está costando tanto difundir la idea de que el ser humano está prediseñado para la cooperación y la afiliación y no para el egoísmo y los propios intereses? ¿Por qué tiene más fuerza la imagen de los egoísmos colectivos de esas películas sobre incendios, terremotos, huracanes o invasiones extraterrestres a que

nos tiene acostumbrado Hollywood, que la imagen real de cientos de miles de personas solidarias y altruistas ofreciendo su vida por los otros como ocurrió tras el ataque terrorista del 11M en Madrid o del 11S en Nueva York? Incluso ¿cómo hacer compatible esa esencia egoísta con la tragedia del Titanic en la que se salvaron tres veces más mujeres que hombres y muchas de ellas con niños, es decir, personas que, en una lucha por la supervivencia, habrían sido las más vulnerables?

Los psicólogos sociales tenemos por delante la ardua tarea de divulgar mejor todo el caudal de conocimiento que tenemos actualmente sobre el comportamiento social. Deberíamos esforzarnos más por resaltar lo que, inspirándome en Pierre Bourdieu, sería el capital psicológico de una sociedad. Me refiero a esa rica caja de herramientas, algunas de las cuales vienen ya de serie como el motivo de afiliación, la necesidad de apego o las habilidades empáticas. Pero también a esas otras que son el resultado del complejo proceso de socialización que tiene lugar en las sociedades modernas y que nos proporciona capacidad de autocontrol, fortalecimiento de la red de protección del bienestar psicológico y habilidades sociales que satisfacen el ansia de intimidad y compromiso con los otros.

Quizás estos sean tiempos propicios para que las sociedades modernas dejen de lado las fantasías novelescas del pasado que, como todos hemos visto, están llenas de espinas. Quizás estos sean tiempos propicios para que los psicólogos sociales seamos más audaces y mostremos que el progreso humano, no es solo un fenómeno económico y tecnológico, sino un proceso que, como diría Steven Pinker, ayuda a revelar los ángeles, y no los demonios, que llevamos dentro.

BUROCRATIZACIÓN DEL SISTEMA UNIVERSITARIO, JÓVENES INVESTIGADORES Y BIENESTAR

Donatella Di Marco

Universidad de Sevilla



A lo largo de estas semanas, todos los sectores laborales se han visto abrumados por la necesidad de adaptarse al estado de confinamiento debido a la pandemia del COVID-19. El paro parcial o total de algunos sectores laborales ha provocado la pérdida de miles de puestos empleo, mientras, las personas que han podido seguir trabajando han tenido que adaptarse a nuevas formas de trabajo, entre ellas, el teletrabajo. El sector de la educación no ha sido una excepción. Según los datos de la UNESCO (2020), el paro de la educación ha afectado al 91% de los estudiantes a nivel mundial. Son datos abrumadores, que también incluyen a las instituciones de enseñanza superior.

Tras el desconcierto ocasionado por el cierre de las Universidades, el personal docente e investigador (PDI) ha mostrado una gran capacidad de resiliencia y de adaptación para hacer frente a una situación para la que muchos de nosotros no estábamos preparados. Las aulas se han trasladado a los hogares, con todas las dificultades que esto conlleva en términos de conciliación, y por la ausencia, a veces, de los medios informáticos para seguir con la docencia online. El PDI, gracias a la ayuda y a la coordinación llevada a cabo por los Centros y los Departamentos, ha adaptado en tiempos record su programación para garantizar una enseñanza de calidad y disipar la incertidumbre y los temores del alumnado que, en algunos casos, han sido acentuados por la falta de las herramientas informáticas necesarias. En este vertiginoso proceso de adaptación, tanto el PDI junior como el PDI senior ha colaborado para alcanzar los objetivos de calidad de la enseñanza universitaria. Las adaptaciones docentes se han visto acompañadas por un aumento de las labores de gestión causadas por la entrada del COVID-19, sobre todo para aquellos compañeros que trabajan en las comisiones de trabajo de los Centros, coordinan

títulos, prácticas externas, etc. Las horas de trabajo se han multiplicado, los fines de semana han desaparecido y, claramente, el tiempo empleado para dichas labores ha ido en detrimento de las tareas de investigación que permanecen presentes en la mente de muchos de nosotros y, quizá, sobre todo en la de los jóvenes investigadores que aspiran a promocionar y a conseguir estabilidad.

Desafortunadamente, la falta de tiempo para la investigación no es una novedad para el PDI. Poco antes de que explotara la crisis sanitaria, elDiario.es publicaba una carta redactada por Ruth Rubio y Sebastián Martín (2020), dos profesores universitarios que denunciaban la burocratización del sistema de enseñanza superior apuntando, en este caso, a las travesías que conlleva la evaluación de aquellos candidatos que aspiran a entrar en el mundo académico. La carta estaba firmada por más de 100 profesores universitarios en apoyo a las reivindicaciones de los dos autores. Entre otras denuncias, destacan aquellas centradas en los sistemas informáticos de apoyo a la labor de las comisiones de evaluación. Sistemas diseñados para premiar la cantidad de los méritos de los candidatos, en lugar de la calidad. Calidad que los sistemas informáticos no consiguen identificar y que al mismo tiempo limitan la libertad de juicio de los evaluadores. La frustración de los miembros de dichas comisiones se ve acentuada por la cantidad de horas de trabajo que dicha tarea requiere y por el temor de que este sistema termine por desalentar a los investigadores junior más capaces, que no quieren entrar en el juego de "cuanto más mejor", porque siguen creyendo en una investigación de calidad.

Los evaluadores no son los únicos en sufrir los sistemas de acceso a la carrera universitaria basados en la cantidad. Al otro lado, miles de jóvenes y entusiastas aspirantes se encuentran en la encrucijada de ir cumpliendo aquellos criterios establecidos por cada Universidad y Departamento en los que aspiran a entrar y, al mismo tiempo, los criterios de acreditación nacional, fundamentales para el desarrollo de carrera. El tiempo invertido en enviar candidaturas a través de aplicaciones telemáticas que, en lugar de facilitar el proceso, muchas veces lo dificultan, va en detrimento del tiempo empleado para investigar y generar nuevos proyectos. Es una pescadilla que se muerde la cola. Si no se publica lo suficiente no se obtiene una plaza, pero si no se produce una investigación de calidad, no hay progresión de carrera.

Los desafíos a los que se tienen que enfrentar los jóvenes investigadores y las consecuencias que generan tanto para su carrera como para su bienestar han sido

objeto de varios estudios (e.g. Signoret et al., 2019). Según un artículo publicado en Nature News (Maher y Sureda, 2016), los jóvenes investigadores invierten sólo un 38% de su tiempo en investigar y el 60% de ellos considera que el tiempo dedicado a las tareas administrativas ha crecido considerablemente en los últimos años, en línea con las denuncias de Rubio y Martín (2020). Claramente, el tiempo para la investigación aumenta si se está disfrutando de una beca postdoctoral, dada la limitada carga de docencia y de gestión que conlleva. No obstante, el problema surge a la hora de conseguir una plaza de ayudante doctor, donde uno de los apartados que más pesa en la evaluación es justamente la docencia.

Otros estudios (Signoret et al., 2019; Ogbonna y Harris, 2004; Watts y Robertson, 2011) han puesto de manifiesto las implicaciones que la carrera universitaria produce en el bienestar del PDI, en términos de estrés, burnout y presión percibida. El PDI percibe la "obligación moral" (Bal et al., 2019) de distinguirse en todos aquellos ámbitos considerados relevantes para la carrera universitaria: docencia, investigación, gestión, transferencia, creación de redes internacionales, etc. Como es fácil de comprender, a largo plazo y si no se disponen de todos los recursos necesarios, la motivación puede verse afectada así como el bienestar de las personas involucradas. Si bien dichas dinámicas afectan a todos los que se dedican a la carrera académica, los jóvenes investigadores se llevan la peor parte (Watts y Robertson, 2011), debido a la incertidumbre relacionada con la precariedad de la carrera investigadora en sus inicios, las elevadas demandas que dicha carrera conlleva, el aumento de la carga de trabajo para ser "competitivos" y la falta de recursos de afrontamiento que los investigadores seniors han desarrollado a lo largo de su carrera. A todo ello, se añaden las diferencias de género: en término de conciliación, por ejemplo, las mujeres perciben más interferencia entre el trabajo y la vida personal (Kinman y Wray, 2013; Signoret et al., 2019). Las metas de desarrollo de carrera, especialmente entre el PDI junior, entran en conflicto con las aspiraciones de la vida personal, que, a menudo, se ponen en segundo plano y se procrastinan hasta que no se consigue un contrato más estable.

La burocratización del sistema universitario, las dificultades relacionadas con el desarrollo de carrera, el exceso de carga de trabajo y las consecuencias dañinas para el bienestar de los jóvenes investigadores son aspectos que están emergiendo a nivel internacional y a los que se está intentando dar respuestas. Recientemente, un grupo de investigadores pertenecientes al movimiento "El futuro de la Psicología

del Trabajo y de las Organizaciones" (*Future of WOP*) ha publicado un manifiesto (Bal et al., 2019) que recoge unas recomendaciones que aspiran a crear un entorno laboral digno, saludable y sostenible para todas aquellas personas que trabajan en el mundo académico. Entre las soluciones ofrecidas, el manifiesto destaca la necesidad de repensar el sistema en el que estamos trabajando, intentando disminuir la presión ejercida sobre el PDI para que logre metas, a veces inalcanzables. También se subraya la importancia de fomentar redes y equipos de trabajo donde los miembros puedan complementarse, en lugar de exigir a cada uno de ellos la perfección en todas las áreas de trabajo. Al mismo tiempo, se hace hincapié en la necesidad de abrir un debate que involucre a todos los actores interesados, a todos los niveles, para identificar los puntos a mejorar del sistema académico y encontrar soluciones compartidas y realistas, en términos de reorganización de los tiempos de trabajo, identificación de los recursos que escasean o que necesitan ser fortalecidos (e.g. apoyo técnico para la gestión, horarios que permitan dedicarse a la investigación y conciliar, etc.). Es fundamental reducir la precarización del mundo académico y la incertidumbre de los jóvenes investigadores, proporcionándoles apoyo, así como los recursos necesarios para su desarrollo profesional y para seguir apostando por una investigación de calidad.

Referencias

- Bal, P. M., Dóci, E., Lub, X., Van Rossenberg, Y.G.T., Nijs, S., Achnak, S., Briner, R.B., Brookes, A., Chudzikowski, K., De Cooman, R., De Gieter, S., De Jong, J., De Jong, S.B., Dorenbosch, L., Ghoreishi, M.A., Hack-Polay, D., Hofmans, J., Hornung, S., Khuda, K., ... Van Zelst, M. (2019). Manifiesto for the future of work and organizational psychology. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 289-299.
- Kinman, G. y Wray, S. (2013). Higher stress. a survey of stress and well-being among staff in higher education. University and College Union <https://www.ucu.org.uk/article/1865/Site-search?q=higher+stress&go=search>
- Maher, B. y Sureda, M. (26 de Octubre 2016). *Young scientists under pressure: what the data show*. Noticia Nature News. <https://www.nature.com/news/young-scientists-under-pressure-what-the-data-show-1.20871>
- Ogbonna, E. y Harris, L. C. (2004). Work intensification and emotional labour among UK university lecturers: An exploratory study. *Organization Studies*, 25, 1185–1203.
- Rubio, R. y Martín, S. (20 de febrero de 2020). *El profesor universitario en peligro de extinción*. Noticia ElDiario.es. https://www.eldiario.es/andalucia/desdeel-sur/universitario-extincion-comisiones-interinos-despositos_6_997810224.html

Signoret, C., Ng, E., Da Silva, S., Tack, A., Voss, U., Lido, H.H., Patthey, C., Ericsson, M., Hadrévi, J. y Balachandran, C. (2019). Well-Being of Early-Career Researchers: Insights from a Swedish Survey. *Higher Education Policy*, 32, 273–296.

UNESCO (2020). COVID-19 Educational Disruption and Response.
<https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>

Watts, J. y Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33-50.

H-WORK – PROGRAMA EU HORIZON2020: INTERVENCIONES MULTINIVEL PARA PROMOVER LA SALUD MENTAL EN PYMES Y ORGANIZACIONES PÚBLICAS

WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables

Universitat Jaume I



Introducción

El equipo WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables de la Universitat Jaume I de Castellón (www.want.uji.es) liderado por Marisa Salanova (CU de Psicología Social), participa junto a otras instituciones de un proyecto europeo del programa H2020 que tiene como objetivo fomentar la salud integral de los trabajadores. El propósito del proyecto titulado «Intervenciones multinivel para promover la salud mental en PYMEs y empresas públicas» (H-WORK) es diseñar, implementar y validar kits de herramientas basadas en la ciencia que sean eficaces para la evaluación e intervención en las organizaciones con el objetivo de promover eficazmente la salud mental en este tipo de instituciones. En este proyecto además de Marisa Salanova como IP del mismo, trabajan activamente Isabel Martínez y Susana Llorens, Profesoras Titulares de Psicología Social, M^a Josefina Peláez, como Post-Doc contratada en el proyecto europeo, y Mabel San Román como contratada Pre-Doc de la Universitat Jaume I.

En el estudio participarán durante tres años y medio 14 equipos de investigación y profesionales de 9 países: Italia, Alemania, Reino Unido, Suecia, Holanda, Noruega, República Checa, Bélgica y España. Los outputs del proyecto se focalizan en evaluación de los resultados individuales y organizativos de las medidas aplicadas con la finalidad de proporcionar más productos y servicios innovadores que incluyan recomendaciones para empleadores, profesionales de la salud ocupacional y RRHH y gestores de políticas susceptibles de aplicación práctica.

Antecedentes teórico-científicos

El proyecto responde a una necesidad actual de abordar la promoción de la salud en el entorno laboral. Informes europeos y globales señalan el aumento de la frecuencia y gravedad de los problemas mentales en las últimas décadas. Aproximadamente el 38,2% de la población en Europa tiene problemas mentales generalmente en forma de desórdenes, drogodependencia, etc. La cuarta parte de los trabajadores europeos sufre algún desorden mental (depresión, ansiedad, burnout, etc.) durante su vida activa. La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo señala que el estrés, la depresión y la ansiedad son las tres principales causas de enfermedad entre los trabajadores europeos. Además, se estima que la depresión pronto será la principal causa de baja por enfermedad en los países de la UE.

También se ha mostrado que las situaciones de riesgo psicosocial ocasionan, además de problemas de salud mental, problemas de salud física. Pasamos un tercio de nuestra vida trabajando y el entorno laboral puede afectar considerablemente la salud física y mental de los trabajadores, su bienestar económico y social y, en consecuencia, las condiciones de vida de sus familias y comunidades. El entorno laboral es un lugar propicio para promocionar la salud y el bienestar físico y mental. Altos niveles de bienestar psicológico y físico se asocian con un mejor desempeño laboral, menores tasas de rotación, mejor calidad de las relaciones con compañeros y supervisores, mayores niveles de creatividad e innovación y una mayor imagen organizacional.

Existe investigación sobre la eficacia de las intervenciones de gestión del estrés señalando sus beneficios sobre la salud. Sin embargo, dichas intervenciones se suelen centrar en las personas individualmente y en ocasiones no considerar otros aspectos relativos a diferentes niveles del entorno de trabajo (grupal, organizacional y social). Por otro lado, su aplicación suele ser aislada, sin analizar los efectos de la

combinación de varias estrategias de intervención. Además, la diversidad de género y generacional presente en las organizaciones laborales actuales, demanda el estudio de las variables de edad y género tanto en el proceso de evaluación como en el desarrollo y aplicación de las intervenciones. Las manifestaciones y consecuencias del estrés en hombres y mujeres, en jóvenes y personas de más edad, pueden ser diferentes; al igual que la eficacia de las intervenciones cuando consideramos dichas variables de edad y género.

Alcance del proyecto

Diseñar, implementar y validar kits de herramientas eficaces de *evaluación e intervención* para fomentar la salud integral de los trabajadores atendiendo a diferentes niveles organizacionales. En ambos casos, evaluación e intervención, se considerará la diversidad de edad y género presente en la realidad laboral actual. Además, se pretende evaluar los resultados *individuales y organizativos* de las medidas adoptadas y proporcionar más productos y servicios innovadores para promover eficazmente la salud mental en las organizaciones públicas y Pymes. El kit de herramientas integrado (H-TOLLS) proporcionará a los gerentes y CEOs la posibilidad de evaluar de manera efectiva el riesgo psicosocial organizacional, implementar las intervenciones más apropiadas y evaluar los resultados individuales y organizacionales de la medidas adoptadas (HET).

La implementación de dichas herramientas H-WORK se realizará en diez organizaciones diferentes de cinco países europeos (entre ellos España), incluidas cinco organizaciones públicas (salud, educación superior, gobierno) y cinco PYMEs. Además, los datos y la experiencia generadas durante el proceso de implementación permitirán el desarrollo de más productos y servicios de H-WORK, como por ejemplo una plataforma de innovación H-WORK, que incluirá servicios digitales novedosos, como la calculadora de evaluación comparativa y el sistema de soporte de decisiones que facilitarán la difusión y la adopción de las soluciones H-WORK en Europa, y garantizarán la sostenibilidad a largo plazo de los resultados del proyecto. El proyecto H-WORK contribuirá significativamente a la generación de estrategias coordinadas para la salud y la seguridad en el trabajo y fomentará la salud, la prosperidad social y económica en la UE.

De todo esto se podrán desprender recomendaciones para empleadores, profesionales de la salud ocupacional y formuladores de políticas susceptibles de aplicación práctica.

Beneficios esperados

Los beneficios que se desprenden de la ejecución del proyecto van dirigidos a posibilitar la creación de lugares de trabajo mentalmente saludables. Un lugar de trabajo saludable implica crear un ambiente que apoye los aspectos psicosociales del trabajo, reconociendo el potencial de lugar de trabajo para promover la salud mental y el bienestar de los trabajadores, y reducir el impacto negativo del estrés relacionado con el trabajo. Esto reportará beneficios sobre las personas, elevando su nivel de bienestar y satisfacción. También afectará la salud financiera y social de la organización (rentabilidad, calidad de productos y servicios, etc.).

Enviar manuscritos para este Boletín a:
boletinnoticias@sceps.es

Edita:

Sociedad Científica Española de Psicología Social

Director:

Álvaro Rodríguez-Carballeira

Director asociado:

Omar Saldaña

Barcelona

ISSN: 2387-0281

