Sociedad Científica Española de Psicología Social

BOLETÍN SCEPS

NÚMERO 23. MAYO – AGOSTO 2021

SUMARIO

INVESTIGACIÓN

02. Factores axiológicos como motivos para la acción política. Resumen de tesis doctoral de Marcos Dono, Universidad de Santiago de Compostela.

ENTREVISTAS

05. La visión senior: José Mª Peiró, Universidad de Valencia.

24. La visión junior: Karima El Ghoudani, Universidad Hassan Primero.

ARTÍCULOS

27. Reflexiones desde la cama 30 de la UCI. Juan Ignacio Aragonés, Universidad Complutense de Madrid.

RECENSIONES

32. Inteligencia emocional en las organizaciones, de E. López-Zafra y M. Pulido-Martos. Realizada por Pablo Fernández Berrocal, Universidad de Málaga.

IN MEMORIAM

35. SABINO AYESTARÁN - La huella de un profesor y una persona magna. Por Cristina Martínez-Taboada, Universidad del País Vasco.

41. SABINO AYESTARÁN - Un hombre para la cooperación y la innovación. Por J. Francisco Morales, Universidad Nacional de Educación a Distancia.

44. FLORENCIO JIMÉNEZ BURILLO - Nos vamos quedando sin sabios. Por Carlos Yela, Universidad Complutense de Madrid.

FACTORES AXIOLÓGICOS COMO MOTIVOS PARA LA ACCIÓN POLÍTICA

Resumen de tesis doctoral de Marcos Dono

Universidad de Santiago de Compostela

Dirigida por José Manuel Sabucedo y Mónica Alzate

La acción política tiene como objetivo incidir sobre el modo en que se organizan y dirigen las sociedades a través de influir a los decisores políticos, y por ello es uno de los comportamientos sociales de mayor relevancia (Della Porta, 2013). Su repertorio abarca desde pequeños actos simbólicos hasta acciones colectivas masivas e incluso episodios impositivos o violentos. Estos últimos se caracterizan habitualmente como una manifestación de lo que se conoce como extremismo político: la concepción de la política como un juego de suma-cero en el que se busca la hegemonía del endogrupo a toda costa (Bötticher, 2017).

El principal objetivo de esta tesis es profundizar en el impacto de las variables axiológicas como factores explicativos de la participación en acción colectiva y extremismo. En concreto, se examinó la obligación moral (Vilas & Sabucedo, 2012) como factor explicativo de la acción colectiva y el Monopolio de la Verdad (MoT) como predictor del extremismo. La tesis se desarrolló en cuatro trabajos, reuniendo una muestra total de 3617 participantes en nueve estudios.

El primer trabajo abarca una revisión del concepto y operacionalización de la obligación moral, así como una evaluación de su capacidad predictiva. Los objetivos principales de este trabajo fueron dos: investigar hasta qué punto la obligación moral es diferente de conceptos próximos como la norma moral y la convicción moral, y analizar la capacidad de la obligación moral para predecir la participación en acción colectiva. A lo largo de tres estudios se muestra que la obligación moral es significativamente diferente de la convicción y la norma moral, siendo el primer

constructo el mejor predictor de acción colectiva de los tres. No sólo eso, sino que la obligación moral se muestra como un elemento predictivo clave de la acción colectiva aun cuando es comparada con motivos ampliamente contrastados en la literatura como la identidad, la eficacia y la injusticia (van Zomeren et al., 2008).

Debido a su capacidad predictiva, se juzgó pertinente la inclusión de la obligación moral en un modelo integral explicativo de la acción colectiva. La elaboración y la comprobación del ajuste de este modelo, denominado modelo Axiológico-Identitario de la Acción Colectiva (AICAM por sus siglas en inglés), es el propósito principal del segundo trabajo de la presente tesis. El ajuste del AICAM fue óptimo, mientras que su capacidad explicativa de la participación fue superior al Modelo de la Identidad Social de la Acción Colectiva (SIMCA), modelo derivado de un metaanálisis de las motivaciones psicosociales de la acción colectiva (van Zomeren et al., 2008).

El tercer trabajo de la tesis se dedica enteramente a la conceptualización y la validación de una escala de medida para el MoT, definido como un estilo cognitivo basado en la creencia de que los propios valores e ideas políticas son objetivamente mejores, desde un punto de vista moral, para el conjunto de la sociedad. Adicionalmente, el Monopolio de la Verdad fue concebido como un constructo con capacidad para explicar el extremismo a lo largo de todo el continuo ideológico, por ello, la escala se diseñó libre de contenido ideológico. Con base en la evidencia de que las personas que se sitúan más firmemente en alguno de los dos polos ideológicos confían más en sus creencias (Sabucedo, 1985) se hipotetizó que la relación del MoT con la ideología sería curvilínea, en forma de 'U'. La validación de la escala fue exitosa y también se muestran los primeros indicios de asociación entre el MoT y actitudes como la intolerancia política, apoyando la posibilidad de que el constructo pueda llegar a predecir la conducta extremista.

El cuarto y último trabajo tiene una doble finalidad: en primer lugar, determinar si el Monopolio de la Verdad puede aumentar en función de variables contextuales y, en segundo lugar, analizar si es una explicación viable para el extremismo. Para comprobar estas hipótesis se recurrió a un diseño experimental. En un primer estudio se manipuló el grado de amenaza sociopolítica, mientras que en un segundo se manipuló también la emoción asociada a dicha amenaza. Los resultados de ambos estudios confirmaron que los niveles de MoT aumentan cuando los niveles de amenaza sociopolítica son mayores, y más concretamente cuando dicha amenaza genera reacciones emocionales de ira. En ambas ocasiones

el Monopolio de la Verdad medió significativa y positivamente la relación entre la condición experimental y las intenciones de conducta extremista. Por lo tanto, se extrae de este último trabajo empírico que el Monopolio de la Verdad constituye un antecedente causal del extremismo que además varía en función de diversas variables contextuales.

Los hallazgos de esta tesis permiten concluir que se alcanzó el objetivo general: contribuir a la explicación de la acción política a través de la incorporación de variables axiológicas. Éstas proporcionan un patrón ideal de relaciones sociales, motivando a la gente a establecer esta guía de conducta como referencia para el conjunto de la sociedad. Esto conduce a las personas a defender sus valores morales ante posibles afrentas y a intentar buscar su implantación a través de la participación en acciones colectivas. Tal es la influencia de estas consideraciones que pueden llegar a motivar la aparición del extremismo político, como muestran los estudios referentes al Monopolio de la Verdad.

Referencias

Bötticher, A. (2017). Towards Academic consensus definitions of radicalism and extremism. *Perspectives on Terrorism*, *11*(4), 73–77.

Della Porta, D. (2013). *Can Democracy Be Saved?: Participation, Deliberation and Social Movements*. Polity Press.

Sabucedo, J. M. (1985). Incertidumbre: Una nueva medida del autoritarismo de estilo. *Análisis y modificación de conducta*, *11*(27), 73–84.

van Zomeren, M. van, Postmes, T., & Spears, R. (2008). Toward an integrative Social Identity model of Collective Action: A quantitative research synthesis of three socio-psychological perspectives. *Psychological Bulletin*, *134*, 504–535. https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.4.504

Vilas, X., & Sabucedo, J.-M. (2012). Moral obligation: A forgotten dimension in the analysis of collective action. *International Journal of Social Psychology*, *27*(3), 369–375. https://doi.org/10.1174/021347412802845577

LA VISIÓN SENIOR: JOSÉ Mª PEIRÓ

José Mª Peiró (Torrent, 1950) es Catedrático Emérito de Psicología Social y de las Organizaciones en la Universidad de Valencia. En esta universidad, fue el director de la UIPOT (Unidad de Investigación en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, 1983-2008) y el primer director del IDOCAL (Instituto de Psicología de los RRHH, Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida Laboral, creado en 2009). Empezó su vida académica mientras nuestro país se encaminaba hacia la transición a nuestra actual democracia, fue testigo del desarrollo de nuestra disciplina tras la dictadura e impulsó la psicología de las organizaciones en España durante ese periodo.

Aborda numerosas temáticas de investigación, en colaboración con investigadores nacionales e internacionales, y analiza en profundidad los retos de nuestro mundo, como el trabajo en un contexto cada vez más digitalizado (acelerado por la pandemia), el bienestar de los trabajadores en estos nuevos entornos o la sostenibilidad. A escala internacional, ha realizado una labor de gran relevancia, destacando la presidencia de la EAWOP (*European Association of Work and Organizational Psychology*, 1995-97) y de la IAAP (*International Association of Applied Psychology*, 2011-2014). Desde siempre, José Mª ha contribuido a la innovación docente, siendo impulsor de programas de doctorado inter-universitarios y dirigiendo el Consorcio Internacional para el Máster Erasmus Mundus en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los RRHH.

José María es miembro numerario de la Academia de Psicología de España y ha sido nombrado Doctor Honoris Causa por la Universidad Methodista de Sao Paulo (2010), La U. Miguel Hernández (2017), la de Maastricht (2020), la Universidad de Coimbra (2020) y la Universidad Nacional Federico Villareal (2021). Además, ha recibido reconocimientos nacionales e internacionales como el Premio Aristóteles de la Federación de Asociaciones de Psicología (Milan, 2015), el *Machiko Fokuhara*

Award Excellence in International Research and Service del *International Council of Psychology* (2013), el *EAWOP Life Time Achievement Award* (2013), el Certificado de Honor de la IAPP (2018) el Premio "José Luis Pinillos" de Psicólogo del Año de la Psicofundación (2016) y el Premio de investigación del Consejo Económico y Social de España (2017). Es *Honorary Fellowship* de la *Society for Industrial and Organizational Psychology* de USA (2009) y de la *European Academy of Occupational Health Psychology* (2001). Cuenta con seis sexenios de investigación (entre 1976 y 2011) y uno de transferencia y ha recibido según Google académico mas de 38.700 citas con un índice h de 85.

COMIENZOS:

¿Cómo te fuiste inclinando hacia la psicología? ¿Cuáles fueron tus primeros pasos y en qué contexto se desarrollaron tus estudios?

Mi interés por la psicología fue haciéndose más definido y decidido al iniciar los estudios universitarios. Precisamente el año en que accedí a la Universidad se ponía en marcha un nuevo plan de estudios, claramente innovador en la Facultad de Filosofía y Letras que reducía los años de estudios comunes a uno y posteriormente ofrecía cursos en diferentes ámbitos: Historia de la Filosofía, Metafísica, Lógica y también Psicología. No era entonces posible recibir la titulación de Filosofía y Letras, sección Psicología en la Universidad de Valencia, pero había una amplia oferta de cursos del Departamento de Psicología. Elegí todas las asignaturas ofertadas y las estudié con empeño a pesar de que entre 1970 y 1975 las huelgas eran frecuentes y de amplia duración. Eran los últimos años del franquismo y las Universidades eran un espacio en el que la lucha por la democracia y las libertades estaba muy activa con múltiples grupos políticos y movimientos estudiantiles y del profesorado, en gran medida PNNs (profesores no numerarios). Cuando finalicé los estudios en 1975, el profesor Carpintero me invitó a incorporarme como ayudante, lo que acepté de buen grado y durante el curso 1975-76 compaginé esa actividad con los estudios en la Universidad Complutense para convalidar las asignaturas cursadas en Valencia y completar las asignaturas restantes consiguiendo al finalizar ese curso el título de la Sección Psicología.

¿Quiénes fueron tus maestros o mentores en aquellos comienzos? ¿Qué impacto dirías que tuvieron en tu desarrollo como profesor e investigador en psicología?

Mi maestro y mentor ya entonces y a lo largo de mis 45 años de trayectoria académica ha sido y es el profesor Helio Carpintero. Con él empecé a trabajar en

historia de la Psicología estudiando la filosofía relacionada con las cuestiones psicológicas y en la historia de la psicología científica atendiendo también a los métodos bibliométricos para la investigación. Bajo su dirección realicé mi tesis doctoral sobre la obra de James Mark Baldwin defendida en 1977. Además, el profesor Carpintero impulsaba y apoyaba la atención a las demandas sociales en ámbitos de la psicología aplicada y en esos años realizamos un estudio sobre las residencias de tercera edad desde una perspectiva de psicología ambiental y también diversas actuaciones en psicología educativa en una ciudad del área metropolitana de Valencia con la profesora del Barrio. Además, colaboré con él en la creación de la *Revista de Historia de la Psicología* con el rol de director asociado. El profesor Vicente Pelechano fue también una figura relevante en mi formación. Estimuló mi interés por la investigación aplicada y por profundizar en disciplinas como el psicodiagnóstico, la psicología de la personalidad y la psicología comunitaria. También atrajo mi atención sobre la psicología de las organizaciones. Por su parte, el profesor Julio Seoane dirigió mi memoria de licenciatura sobre un estudio cognitivo de la inteligencia. Además, tuve la oportunidad de aprender de profesores como José Bernia, Francisco Secadas, María Victoria del Barrio y Elena Ibañez entre otros. Teniendo en cuenta mi formación y colaboración con Helio Carpintero no es de extrañar la importante influencia que ejercieron las obras de José Luis Pinillos, Mariano Yela y Miguel Siguán en mi formación y en mi desarrollo como investigador y profesor.

DESARROLLO Y CONSOLIDACIÓN DE LA PSICOLOGÍA EN ESPAÑA

Has vivido en primera línea el desarrollo y la consolidación de la psicología en España, siendo decano en la Universidad de Valencia y participando activamente en la Conferencia de Decanos y en el Colegio de Psicólogos. ¿Como nos describirías esos desarrollos?

La psicología en España ha tenido un desarrollo impresionante que tuvo el despegue con la creación de la titulación de Psicología en la Complutense a finales de la década de los 60 y que tuvo hitos importantes como la puesta en marcha de titulaciones de psicología en las universidades más importantes del país a lo largo de los setenta y la creación del Colegio de Psicólogos en 1980 y de facultades de Psicología a principios de los ochenta. Después vino un desarrollo fuerte y una diversificación en áreas de conocimiento que impulsó nuevos crecimientos en los principales ámbitos básicos y aplicados de nuestra disciplina y también de nuestra profesión. Es importante mencionar aquí el empuje de los congresos de psicología y

también de múltiples disciplinas psicológicas básicas y aplicadas (Psicología Social, Evaluación Psicológica, Psicología del Trabajo y las Organizaciones, etc.). Ese desarrollo vino de la mano de importantes reformas Universitarias (sobre todo la Ley de reforma Universitaria) y de los planes de estudio. Es importante resaltar la configuración de la Psicología en seis áreas de conocimiento, bien conocidas por todos en la actualidad y que fue un elemento estructurador de la psicología en España. Las normativas que requerían la presencia de profesores del área de otras universidades en los procesos de selección (oposiciones) para el acceso a los cuerpos del profesorado (primero en los concursos de ámbito nacional y posteriormente en los de cada universidad) configuró lo que yo llamaría una psicología organizada desde las áreas de conocimiento ("*area driven*"). Ello ha fortalecido en España el desarrollo de cada una de las áreas con fuerte identidad y sentido de pertenencia del profesorado, y la interacción predominante de los profesores y departamentos de cada una de esas áreas en las diferentes universidades españolas. Esta fuerte estructura en áreas ha producido un desarrollo en compartimentos o "silos" y con limitada movilidad entre áreas y, por tanto, también limitada cooperación interdisciplinar. En cualquier caso, las cifras muestran, sin lugar a dudas, que la investigación científica en Psicología ha crecido exponencialmente durante las últimas décadas y han aumentado enormemente las publicaciones en revistas internacionales de prestigio, estando actualmente la Psicología española en niveles importantes de presencia y colaboración internacional.

DISCIPLINA Y TEMÁTICAS DE ESTUDIO:

Muchos te consideramos "padre" de la psicología del trabajo y de las organizaciones en España, en el contexto de nuestra democracia actual. A principios de los 80, se publicó tu libro "Psicología de la organización", con el que se han formado muchas generaciones de psicólogos.

Quizás resulte de interés comentar la forma en que progresivamente me fui interesando por la Psicología del trabajo y las Organizaciones. En 1979 obtuve una plaza de profesor adjunto en Psicología General en unas oposiciones que como era habitual se celebraron en Madrid. Poco después, se publicó en el Boletín Oficial del Estado la convocatoria de una plaza de profesor agregado de Psicosociología en la Escuela de Ingenieros Industriales de la Universidad Politécnica de Valencia. Me pareció una oportunidad y la "firmé" (me inscribí como candidato) empezando a prepararme. Comentando con Pelechano el enfoque que se le podría dar a la

memoria me dirigió la atención hacia la Psicología de las Organizaciones y también mencionó la psicología ambiental y la comunitaria. Ese mismo año (1979) puse en marcha mi primer curso de Doctorado en el Departamento que dediqué completamente a la Psicología de las Organizaciones apoyándome en los libros de Katz y Kahn (1978), *Psicología Social de las Organizaciones* y el Handbook de Dunnette (1976) sobre Psicología Industrial y Organizacional. Ambos libros me resultaron apasionantes al ver que junto a una vertiente práctica (mucho mas amplia que la psicotécnica que en esos momentos predominaba en el panorama español) había una fundamentación teórica y una potente investigación empírica, en muchas ocasiones originada en las teorías de la psicología social, y también en la general y la diferencial. Una vez contagiado, fueron surgiendo oportunidades. Una muy importante fue la invitación del profesor José Luis Trespalacios, en 1980, a escribir el manual de *Psicología de la Organización* (Peiró 1983-84) para la UNED. Acepté, no sin dudas sobre mi preparación, gracias a cierto "*nudging*" y apoderamiento que realizó oportunamente el profesor Carpintero. El libro, en dos volúmenes, tenía que tener según el contrato 6 secciones y cada una de ellas 6 unidades didácticas (36 capítulos). Me complace ahora ver que este manual ha tenido cinco ediciones y un buen número de reimpresiones y con él se han formado muchos psicólogos y estudiantes de Dirección de Empresas (ADE) en universidades españolas e iberoamericanas. Las ironías de la vida hicieron entonces que la oposición de la plaza a la que aspiraba tardara varios años en celebrarse y para entonces yo ya había obtenido una de agregación en Psicología (1981) eso si, con una lección magistral sobre las dimensiones psicosociales del comportamiento del individuo en la organización que posteriormente publique en la *Revista de Psicología General y Aplicada* (1983). En ella resaltaba la relevancia teórica de las organizaciones como contextos para el estudio de los procesos psicológicos y la conducta humana.

Ya en el primer curso de doctorado que impartí, puse en marcha una línea de investigación sobre la matriz social de los roles en las organizaciones y el estrés que su desempeño podía producir en los trabajadores. Tuve la gran fortuna de contar con José Luis Meliá, mi primer doctorando y colaborador en este ámbito. Se incorporaron pronto a este trabajo los profesores Oto Luque y Rosario Zurriaga. Un último aspecto relevante para la trayectoria que ahora describo fue el decreto que a finales de 1984 estructuraba las áreas de conocimiento y establecía que aquellos profesores que estuvieran ocupando una plaza con denominación genérica ("Psicología") como era mi caso, podían adscribirse al área que decidieran. Dada mi

trayectoria investigadora y mis publicaciones recientes decidí adscribirme al área de Psicología social y en 1985 ya participé en el Congreso de Psicología Social de Granada y en 1988 organizamos junto con Jesús Rodríguez Marín (Universidad de Alicante) y el equipo de la Universidad de Valencia el II Congreso Nacional de Psicología Social, que quedó bien documentado en una colección de volúmenes que publicaron los trabajos presentados. Además, en co-dirección con el profesor Rodríguez Marín lanzamos la Revista de Psicología Social Aplicada que durante varias décadas canalizó las publicaciones de muchos investigadores españoles en esta disciplina. Desde entonces, las frecuentes interacciones con colegas del área como los profesores Torregrosa, Floro, Ayestarán, Munné, Morales, Quijano, Serrano, y otros muchos han sido enriquecedoras y estimulantes en un clima de diálogo y debate derivados en buena medida de la diversidad de aproximaciones "paradigmáticas" que han fecundado nuestra disciplina en España e internacionalmente a lo largo del último medio siglo.

Tu actividad investigadora ha sido prolífica, abordando muchas temáticas. ¿Puedes contarnos cómo se ha ido enfocando tu investigación a lo largo del tiempo y cómo la concibes en la actualidad?

Quiero señalar antes que nada que mi investigación ha sido prolífica, acepto el calificativo, gracias a los diferentes equipos con los que he trabajado sobre todo en la Universidad de Valencia, y también en otras Universidades Españolas (Sevilla, Complutense, Barcelona, Autónoma de Barcelona, Jaume I, Miguel Hernández, País Vasco, Uned, Rovira Vigili, Almería, Zaragoza y algunas más). Hay que mencionar también mi colaboración con investigadores de otras disciplinas como la que llevo a cabo desde hace un cuarto de siglo en el Instituto Valenciano de investigaciones Económicas (Ivie) dirigido por el prof. Francisco Pérez y la del Grupo de Ingeniería de Organización (IO) iniciado y dirigido hasta su muerte, por el Profesor Alejandro Orero. Ha sido también amplia y sostenida en el tiempo la colaboración con equipos de investigación internacionales en las universidades de Sheffield, Tilburg, Maastricht, Bologna, Trento, Coimbra, Lisboa, ISCTE, y otras en países americanos o en Asia.

Para mí, un elemento fundamental en la producción científica es el mantenimiento de las líneas de investigación a lo largo del tiempo, lógicamente con apertura a nuevos retos. Además, es importante involucrar en ellas a investigadores del equipo y sobre todo a los doctorandos. Es una satisfacción haber dirigido unas 70 tesis doctorales en España y en diversas universidades europeas y

latinoamericanas y haberlo hecho en casi todos los casos junto con otro co-director. En la lista de mis doctorandos hay hoy un buen número de catedráticos (mencionemos aquí a los más vinculados con las líneas de investigación que he desarrollado en Psicología de las Organizaciones como Vicente González-Romá, Vicente Martínez-Tur, José Ramos, Ana Zornoza y Marisa Salanova, junto a profesores que hoy están en Universidades españolas, de Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Portugal, Francia, Italia y diversos países latinoamericanos. Aprendí de Baldwin, en mi tesis doctoral, la importancia de la matriz social en el desarrollo personal y también, la primera cuestión de investigación se centró en el papel esencial del conjunto de rol para el desempeño y el bienestar de los trabajadores. Por otra parte, el análisis multinivel de los equipos de trabajo y el estudio del liderazgo distribuido me han sido muy útiles para comprender el desarrollo de la Unidad de Investigación de Psicología del trabajo y de las Organizaciones (que cumplió 25 años en el 2008) y el Instituto de Investigación IDOCAL que iniciamos en 2009. Creo que, al analizar mis aportaciones, hay que tomar en consideración la amplia colaboración que he tenido con otros investigadores, y en especial con quienes realizaron su tesis bajo mi dirección. Por ello dejo aquí constancia de mi reconocimiento y gratitud.

Entrando en la pregunta sobre la forma en que se ha ido enfocando mi investigación hay que señalar que en un primer momento me resultó de gran interés científico y práctico el tema del ***estrés laboral por el desempeño de roles*** y su origen personal y social. Esa temática pronto se amplió al estudio de otras fuentes de estrés y a las vivencias y efectos de dicho estrés. Con la aprobación de la Directiva Europea sobre prevención de riesgos en el trabajo y su atención a los factores psicosociales (1089) ese interés se amplió a la vertiente práctica de la evaluación, el análisis y la prevención de los riesgos psicosociales. Pronto se puso de manifiesto la necesidad de un análisis longitudinal y multinivel del estrés, atendiendo especialmente al estrés colectivo de las Unidades de trabajo y por otra a la vertiente positiva del estrés (eu-stress) y su papel en el bienestar. Así, nos hemos planteado en años recientes la sostenibilidad del bienestar (hedónico y eudaimónico) en el trabajo y su relación con el desempeño realizando un abordaje crítico del modelo clásico en psicología del trabajo y de las organizaciones del "trabajador feliz y productivo".

Una segunda línea de investigación surgió para dar una respuesta de investigación ante las elevadas tasas de desempleo juvenil (mal endémico en

nuestro país). Me refiero a los estudios sobre ***transición escuela-trabajo, socialización de los jóvenes en el trabajo y el desarrollo de su rol laboral***. La invitación a participar en el estudio WOSY que me hizo el prof. Coetsier de la Universidad de Gante nos abrió un mundo apasionante que nos permitía estudiar las situaciones en que los jóvenes se mantenían en el trabajo y evitaban el desempleo. Una buena parte del secreto estaba en la empresa en que se socializaban para el trabajo y también en la socialización previa durante su formación. Los resultados de estas investigaciones permitieron diseñar en la década de los 90, junto con el Profesor Fernando Prieto y el profesor García Montalvo, el Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes, primero para la Comunidad Valenciana y luego para toda España, en el marco del Ivie. Posteriormente (2003), junto con Vicente González Romá pusimos en marcha en la Universidad de Valencia, el Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral (OPAL) donde, de nuevo, combinábamos la investigación sobre la inserción profesional junto con los servicios de apoyo a la carrera de estudiantes y recién egresados. Poco a poco, nuestra atención investigadora fue virando del foco en la estabilidad al de la flexibilidad en el trabajo y en ocasiones su precarización y los efectos de las nuevas tecnologías. Con estos estudios buscábamos no solo el impacto con publicaciones científicas sino también el social y profesional (ver el "*White paper"* realizado para la SIOP y la Alianza Internacional de la Psicología Organizacional (2014). Recientemente hemos finalizado un proyecto con Universidades vietnamitas y europeas en las que hemos analizado la inserción laboral de los egresados de cinco Universidades de Vietnam en el mercado laboral de ese país.

La tercera línea de investigación se origina también por una invitación, en este caso de la Universidad de Lovaina en 1987, para participar en un proyecto que tenía por objetivo desarrollar un modelo e instrumento para evaluar el ***clima y la cultura de las organizaciones*** en diferentes países europeos con la vista puesta en el horizonte de 1992 en el que estaba planteada la integración europea. Esta aventura la inicié conjuntamente con el profesor Vicente González Romá y ha tenido importantes desarrollos entre los que cabe mencionar por sus desarrollos teóricos y aplicados, los estudios sobre el clima y satisfacción de los equipos de atención primaria de salud y más recientemente, el clima y cultura de seguridad en organizaciones de alta fiabilidad como las centrales nucleares, estos últimos en colaboración con el profesor Francisco Gracia y otros colaboradores.

Una cuarta línea de investigación tuvo su origen a mediados de los 80 en una

petición de la Consellería de Educación Cultura y Deporte de la Generalidad Valenciana para el estudio del uso y satisfacción de las instalaciones deportivas, para desarrollar el plan director de estas infraestructuras. Ello nos llevó al ***análisis de la calidad del servicio y la satisfacción de los clientes***. Con la colaboración del Profesor José Ramos y Vicente Martínez-Tur una línea muy fructífera que nos ha permitido comprender mejor a los clientes como uno de los grupos de interés (*stakeholders*) más importantes en el estudio de las organizaciones. Además, eso nos ha permitido, con el liderazgo del profesor Vicente Martínez-Tur, abrir la perspectiva y prestar atención al análisis de la calidad del servicio en empresas de servicios y también en ONGs profundizando en procesos como la justicia y el grado de visión compartida entre otros.

La quinta línea de investigación es la de los ***grupos de trabajo en entornos virtuales***. Esta se inició con la participación del profesor Fernando Prieto y mía en un programa COST-11Ter de la Unión Europea con Universidades como la UPM y la Universidad de Viena y con empresas como Alcatel. Se buscaba comprender mejor la evolución de la comunicación en las empresas y su impacto sobre la organización. Posteriormente, a principios de los 90 recibimos una invitación para participar en un seminario internacional liderado por los pofesores Wilpert y Roe, y ya entonces teníamos un Laboratorio y un grupo de trabajo en el que se integró y al poco tiempo se hizo cargo de su dirección, la profesora Ana Zornoza y en el que hemos venido estudiando los procesos grupales en entornos virtuales y más recientemente la digitalización en el trabajo y las empresas.

Una última línea que querría mencionar es la centrada en las ***competencias y sus implicaciones para el desempeño profesional***. En este caso, fue la profesora Ingrid Lunt la que me invitó a formar parte de un proyecto de investigación sobre la formación de los Psicólogos en Europa. Ese proyecto, durante casi una década, llevó a cabo la formulación del Modelo de competencias Europsy para la certificación de los psicólogos europeos. Esa certificación se puso en marcha por la EFPA en 2009. Otros proyectos se han centrado también en el desarrollo de modelos de competencias. Así, en los últimos años he liderado un equipo europeo para el desarrollo de un modelo marco de competencias profesionales para su certificación en el marco del Climate-KIC del Instituto Europeo de Tecnología. En el ultimo año he formulado un modelo de síntesis (el modelo del trébol de cuatro hojas) para estructurar los diferentes tipos de competencias profesionales en el marco de la digitalización de los trabajos y ocupaciones.

Mencionaré para finalizar que estas líneas se han fertilizado entre sí con mucha frecuencia, y nos han permitido una serie de aproximaciones y guías para avanzar en el desarrollo de una investigación de calidad. Por una parte, una aproximación que combina la metodología cuantitativa (dominante en nuestro trabajo) con la cualitativa. Además, unos diseños longitudinales para analizar el cambio, y la dinámica de los fenómenos. Una aproximación multinivel y transnivel que permita explicar mejor los fenómenos individuales y colectivos y su relación e interdependencia. En los últimos años estamos interesados en la dinámica de los fenómenos psicológicos a través de estudios de diario y metodologías similares. En todos los casos buscamos realizar investigación básica o aplicada puntera que se publique en revistas con impacto en el "*front research*" y que tengan impacto entre profesionales y en las empresas y agentes sociales. Por eso, nos planteamos también realizar publicaciones en español, científicas, profesionales y divulgativas. Nuestros proyectos se han realizado en colaboración con empresas, administraciones públicas, ONGs, y otras organizaciones. De forma interesante, esas aplicaciones estimulan las investigaciones básicas y éstas, a su vez, inspiran nuevas actuaciones e innovaciones en nuestros trabajos.

INTERNACIONALIZACIÓN:

A lo largo de los años has venido desarrollando una actividad internacional muy importante, ¿podrías describir algunas aportaciones y experiencias en ese ámbito como por ejemplo la fundación de la EAWOP, tu participación en la ENOP o tu presidencia de la IAAP?

La creación de la EAWOP fue un "caso" interesante ya que siguió la máxima Lamarckiana de que la función crea el órgano. En 1983 se celebró en Nimega el primer congreso Centro-europeo occidental de Psicología del Trabajo y las Organizaciones impulsado por varios países. Posteriormente, en 1985 se celebró el segundo congreso en Aquisgrán en el que participé como único español y en el que me pidieron que explorara la posibilidad de que el Colegio se involucrara en la organización del siguiente Congreso, para lo cual obtuve una respuesta entusiasta de nuestro Colegio. El congreso se organizaba solidariamente por las diferentes asociaciones involucradas y no fue hasta el quinto congreso, en 1991, en Rouen, cuando se fundó la asociación en cuya preparación participé activamente y tras su creación formé parte del comité ejecutivo. Es para mí una satisfacción recordar que el sexto congreso se celebró en Alicante organizado por nuestro Departamento de Valencia en colaboración con Jesús Rodríguez Marín de la Universidad de Alicante.

También es de justicia señalar con gratitud la gran labor y liderazgo que realizó el profesor Robert Roe como presidente y el apoyo del profesor Karel DeWitte, entonces Tesorero de la organización. En 1995 fui elegido presidente de la EAWOP (1995-97) y tuve el honor de suceder al presidente fundador el profesor Roe que ejerció una magnifica labor de liderazgo en la preparación, puesta en marcha y consolidación de la Asociación y en especial en la integración de los países de la Europa del Este. Hoy la asociación está consolidada y floreciente y cumple una magnífica labor en la Psicología del Trabajo y Organizaciones europea y en la sociedad y tejido empresarial y social europeos estando previsto el próximo congreso en Glasgow en enero de 2022.

Una iniciativa previa a la EAWOP, iniciada en 1980 es la creación de la Red Europea de Catedráticos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Mi incorporación a esta red tuvo lugar en 1985, a propuesta de José María Prieto que lo había hecho un año antes y que promovió la reunión de 1985 en Tarrasa, al tiempo que se celebraba el II Congreso Nacional de PTO presidido por Melchor Mateu. Según contaban los iniciadores de la ENOP (Wilpert, Spaltro, Levy-Leboyer, De Wolff, Coetsier, Drenth y algunos más) constataron que desde los diferentes países europeos se prestaba amplia atención a los desarrollos de la PTO en Estados Unidos, pero había poca atención sobre los que se estaban produciendo en los países europeos. También había poca interacción entre los profesores e investigadores de esos países. Con la creación de la ENOP se fue fortaleciendo esa colaboración y promoviendo la realización de proyectos en los que estuviera presente una aproximación europea. Me refiero a proyectos como *Industrial Democracy in Europe*, *The Meaning of Work*, *The Management of Tomorrow* o el ya mencionado *Work socialization of Youth*, entre otros. A lo largo de cuarenta años la ENOP ha venido promoviendo la colaboración entre catedráticos de unos treinta países (un máximo de dos por país) y promoviendo actividades e iniciativas que para la mejora de la enseñanza y la investigación en Europa, llevando a cabo múltiples iniciativas como el apoyo a la creación de la EAWOP o el desarrollo del *Modelo de Referencia para la formación de los Psicólogos* Europeos que ha tenido un impacto importante en la formación en este ámbito disciplinar y profesional en Europa.

A finales de la década de los 80 me planteé ampliar el horizonte de la actividad internacional y fue una oportunidad excepcional mi participación en el Congreso Internacional de Psicología Aplicada celebrado en 1990 en Japón y auspiciado por la

IAAP. Para entonces ya estaba claro que el siguiente Congreso se celebraría en España, gracias a las gestiones de José María Prieto y el decidido apoyo del Decano del COP Adolfo Hernández. El descubrimiento de la "multilateralidad" de la psicología del trabajo y las organizaciones y de los desarrollos interesantes en otras culturas y regiones como Asia supusieron un estímulo para ampliar mi cooperación y considerar otras formas, sensibilidades y enfoques en el ámbito de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Me involucré entonces en la organización del siguiente congreso como coordinador del comité científico de la División de Psicología de las Organizaciones (ICAP de Madrid 1994) y posteriormente en 2002 fui elegido presidente-electo de esa división ejerciendo desde 2006 al 2010 como presidente. Fue muy interesante la experiencia de impulsar la cooperación entre miembros de un gran número de países y ello, lógicamente cambió mi propia perspectiva sobre las cosas.

Esa experiencia se hizo mucho más intensa, cuando fui elegido en 2010 presidente-electo de la IAAP, siendo la primera vez que esa elección se realizaba mediante votación electrónica de todos los miembros. Acepté las invitaciones de Mikel Frese y otros miembros de la IAAP a presentarme, a pesar de mis dudas, porque iba a tener un periodo de 4 años para preparar mi presidencia efectiva. Además, me podía beneficiar del trabajo en colaboración con Ray Fowler, que era el presidente, Mikel Knowless (past president) y Janel Gauthier entonces secretario de la Asociación. Mis planes se vieron profundamente alterados por una enfermedad muy grave del Presidente que le dejó inhabilitado para ejercer su función a finales del mismo año en que había tomado posesión. Eso hizo que tuviera que hacerme cargo, primero de manera interina y después oficialmente como presidente, cuando Ray me entregó en mano una carta con su renuncia, en agosto de 2011 en un acto muy emotivo, en su casa de la Jolla (California) y con su mujer Sandy como único testigo. Fueron meses de fuerte estrés y no pocos desvelos: La organización del Congreso regional en Uganda, con cierta incertidumbre y algunas dificultades, la negociación con la Asociación Canadiense de Psicología para la celebración del Congreso de 2018, el seguimiento y trabajo conjunto con la Presidenta del Congreso Internacional de París (2014) Christine Roland-Levy y su comité organizador, el apoyo a nuestros equipos de representantes en las Naciones Unidas como ONG acreditada, además de otras varias obligaciones como presidente de la IAAP. Fueron años de trabajo arduo y no poco estrés que gracias a la inestimable ayuda y apoyo de mucha gente fui superando y manejando mejor que peor. Fueron también tiempos de profundización en el conocimiento y comprensión de la psicología en

sus diferentes disciplinas existente en las diferentes regiones y continentes del mundo. Esta visión ha ampliado enormemente mis puntos de vista y planteamiento sobre la Psicología aplicada en el mundo y lo que nos queda por hacer. Mis servicios como past-president (2014-18) fueron algo más sosegados realizando entre otras actividades la de miembro del comité de seguimiento de la preparación del próximo congreso en Pekin (2022) y el del Centenario en Cancún que tuvo que ser cancelado debido a la pandemia. La experiencia en su conjunto me ha hecho ver la necesidad de contar, en estos tiempos de globalización, con asociaciones y organizaciones fuertes que representen y promuevan la Psicología en el ámbito global integrando sus diferentes disciplinas y actuaciones, como la investigación, enseñanza y práctica profesional para promover la defensa (advocacy) e influencia sobre las políticas de los organismos internacionales y regionales, etc.

La celebración del centenario de la IAAP en el 2020, aunque dificultada y alterada seriamente por la pandemia y también estimulada por ésta, nos ha permitido llevar a cabo una reflexión colectiva sobre el papel y funciones de la IAAP y de la psicología, en especial la aplicada, en las próximas décadas en un entorno global, expuesto a disrupciones importantes también globales, que ha de afrontar, en esta sociedad retos importantes para conseguir que la psicología siga sirviendo a la sociedad en las próximas décadas de este siglo XXI.

Antes de finalizar esta presentación de mi actividad internacional quiero compartir algunas experiencias y aprendizajes que también han sido de interés. Mis estancias en más de 20 centros de investigación extranjeros me ha ayudado a ver diferentes formas de organizar la investigación y me han aportado muchas nuevas ideas y colaboraciones. Las actividades en los *Scientific Advisory Committees* de diversos centros de investigación de diferentes países (quiero recordar aquí el del Instituto WORC de la Universidad de Tilburg entre 1993-1998 por su prestigio y su volumen e importancia de su actividad) y mis actividades de evaluación de aspectos académicos e investigadores en Francia, Portugal, Noruega y Austria entre otros países porque me han proporcionado oportunidades de aprendizaje y "benchmarking" y el estímulo para buscar y emprender mejoras en "nuestra propia casa".

DOCENCIA

Has sido uno de los impulsores de programas de Doctorado interuniversitarios y también del Máster Erasmus Mundus en Psicología del Trabajo, de las

Organizaciones y de los RRHH, coordinando un consorcio internacional de universidades. ¿Qué podrías comentarnos de todas esas experiencias?

Siempre me ha gustado y he disfrutado con la actividad docente, o mejor dicho con la innovación docente y el estímulo de procesos de aprendizaje con los alumnos. He tenido la suerte de interactuar con muchos estudiantes valiosos, con talento, interesados, dedicados y que buscaban y respondían muy bien a los retos para aprender. Estas experiencias las he tenido con cierta frecuencia en mi docencia de grado, pero sobre todo en las de doctorado y de máster. Mis actividades internacionales me han proporcionado muchos modelos e ideas para transformar la docencia que veníamos desarrollando en nuestro contexto.

Una primera dificultad que tuvimos que afrontar en el Departamento de Psicología social de Valencia fue la necesidad de diferenciar la formación de psicólogos de la de estudiantes de otras disciplinas. A comienzos de la década de los 90, nuestro departamento empezó a impartir docencia en una decena de titulaciones y ello nos llevó a plantearnos cómo realizar esa docencia para los no psicólogos. Con la coordinación de los profesores Luque y Zurriaga realizamos unas jornadas y una publicación sobre esas cuestiones. Además, durante mi periodo de decano, y con el apoyo de la Conferencia de decanos, organizamos en Valencia en 1999, el primer Congreso de Enseñanza de la Psicología, para promover el intercambio de modelos, metodologías y prácticas docentes de la psicología, algo que estaba poco desarrollado entre las Universidades españolas y que la Conferencia de decanos de Facultades de Psicología quería promover.

Por otra parte, la revisión que llevamos a cabo en el proyecto Europsy sobre los planes de estudio y modelos de formación de los psicólogos en unos quince países europeos, me amplió la visión de esa problemática y de allí obtuve nuevas ideas para la organización de programas de postgrado y doctorado. Así en el año 2000 propuse a varios profesores de diferentes universidades la realización de un programa de Doctorado interuniversitario. Las ideas y discusiones preparatorias con Lourdes Munduate, Paco Gil, Santiago Quijano y Marisa Salanova culminaron con la puesta en marcha de un programa Interuniversitario de Doctorado con las universidades de Barcelona, Complutense, Sevilla y UJI coordinado por la Universidad de Valencia. Esto coincidió con el lanzamiento por parte del Ministerio del programa de mención de calidad para ese tipo de programas. Nuestro programa obtuvo desde el primer año la mención. Se requería una importante dedicación de los doctorandos y se realizaban durante el primer curso cinco “internados” de una

semana de duración. Para los que participamos en él fue una fuente constante de experimentación, innovación, revisión de nuestros planteamientos y aprendizaje. Los resultados fueron muy positivos y salieron varias promociones de excelentes doctores, que ahora ocupan posiciones de responsabilidad académica en nuestro país y en otros países, especialmente de Iberoamérica. Los constantes cambios en la legislación de las enseñanzas de postgrado y doctorado de esos años hicieron imposible la continuidad de ese programa y durante estas dos décadas hemos tenido que ir replanteándolo de diferentes formas, siendo la actual el programa de Doctorado Interuniversitario en Psicología de los Recursos Humanos de las universidades de Sevilla y Valencia que ahora dirige la profesora Ana Zornoza.

Otra empresa educativa nos ha tenido a un buen número de profesores ocupados, a veces pre-ocupados y por lo general contentos. Me refiero al Master Erasmus Mundus en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los RRHH. Tras un año de diseño y la consecución de la denominación Erasmus Mundus, echó a andar en septiembre de 2006 organizado por un consorcio de cinco Universidades Europeas: Barcelona -con Santiago Quijano-, Bolonia -con Sarchielli y De Polo, Coímbra -con Duarte Gomes y Leonor Pais, París-Descartes con Rogard y Caroff y Valencia (coordinadora), con Vicente Martínez-Tur e Isabel Rodríguez entre otros profesores que han prestado una valiosísima colaboración. Las cifras cantan… Este año iniciamos la decimoquinta edición, tras la cuarta ocasión en que concurrimos con éxito al concurso para conseguir la denominación. Esta última concesión garantiza la continuidad del programa hasta el año 2027. Tenemos ya unos 600 graduados por todo el mundo con muy buena inserción laboral y hemos logrado, desde el inicio, más de 17 millones de Euros para las becas de los estudiantes. La organización y desarrollo del programa han sido complejos por las exigencias de la Comisión Europea (con evaluación externa y auditoria incluidas), por las dificultades de articular la legislación de cuatro países, por la normativa y prácticas propias de cinco Universidades y por las formas de hacer y hábitos de un buen número de profesores de esas universidades. Además, el consorcio se ha ido ampliando hasta incorporar a una Universidad canadiense, tres de Estados Unidos, una de Puerto Rico y una de Brasil además de una colaboración estrecha con la Universidad de Limerick de Irlanda. La gran riqueza de los estudiantes, becados o no, provenientes de todo el mundo y de los profesores visitantes y las exigencias de calidad han hecho de este máster un vivero para la innovación educativa en el que hemos experimentado con éxito la educación para el desarrollo de las competencias profesionales e investigadoras y una aproximación centrada en el aprendizaje y en

los alumnos, además del *benchmarking* entre universidades europeas. Por eso, cuando oigo críticas a la educación basada en los acuerdos de Bolonia, seguramente fundadas en función de las experiencias de cada uno, yo suelo comentar que esa no es la implantación de Bolonia que yo he vivido. Resultaría muy largo mencionar a todos los que han colaborado y lo están haciendo ahora, con esfuerzo, ilusión, empeño y generosidad en todas las Universidades del consorcio, queda constancia de ello en la web del programa. En cualquier caso, quiero expresarles aquí a todos y cada uno mi gratitud por esta experiencia maravillosa que vamos llevando a cabo conjuntamente y de la que vemos frutos muy positivos.

Para terminar, mencionaré una iniciativa reciente en la que también participo junto con mis compañeros del IDOCAL, coordinados por José Ramos y en este caso bajo la coordinación y liderazgo de la Universidad de Maastricht (Prof. Fred Zijlstra) y la colaboración de Leuphahana (Prof. Frese). Me refiero al *Joint International Master of Reseach on Work and Organizational* Psychology (120 ECTS) que se inició en el año 2019. Vamos a finalizar la primera edición y ya están incorporados en primer curso los estudiantes de la segunda cohorte. La experiencia de nuevo está resultando muy retadora y positiva.

Hay algunos aspectos fundamentales que he aprendido enseñando, en especial cuando he querido promover la adquisición de competencias y contagiar la pasión por aprender y formarse. El primero es que lo importante no es la enseñanza sino el aprendizaje y hay que evaluar el éxito de la formación con este criterio. El segundo, la importancia de conseguir que el estudiante vea sentido y utilidad a lo que tiene que hacer, no solo en el momento del aprendizaje sino para el ejercicio de su profesión. El tercero, que los aprendizajes sean rigurosos y serios en sus contenidos y (auto)exigentes, poniendo en juego la autocrítica de todos los que participan sobre el valor y rigor de lo que se aprende. El cuarto, utilizar cuando se pueda el aprendizaje mediante la *práctica bajo supervisión* y cuando se haga poner en juego los tres mecanismos de aprendizaje que son responsabilidad fundamental del profesor: hacer propuestas de estudio y práctica para el aprendizaje atendiendo, en su caso, a las sugerencias de los estudiantes, proporcionar feedback de calidad y específico para que el aprendizaje se produzca (un feedback genérico es poco eficaz y poco respetuoso con el esfuerzo del alumno), y gestionar con competencia los errores que el alumno comete durante el aprendizaje, ayudándole a auto-gestionar de forma positiva esos errores.

NUEVOS CAMINOS:

La pandemia creada por la Covid-19 ha incrementado las incertidumbres, también en el trabajo y las organizaciones. ¿Qué puede aportar la psicología social y de las organizaciones a estos nuevos problemas y oportunidades?

La pandemia ha tenido y está teniendo, sin duda, unos impactos fuertes sobre los diferentes ámbitos y facetas de la vida humana y social y ello con un alcance global. Ha supuesto un aldabonazo importante que ha puesto en cuestión varios supuestos y convicciones y desde luego ha incrementado las incertidumbres, los miedos e inquietudes cambiando nuestras vidas, formas de trabajar, divertirnos, relacionarnos y convivir. Con el confinamiento el pasado marzo, se produjeron cambios, en muchas ocasiones bastante dramáticos en relación con el trabajo. Se tuvo que improvisar, en muchos casos el teletrabajo en casa, en unas condiciones familiares que no resultaban las más adecuadas pues los niños y jóvenes también cambiaron su actividad escolar para realizarla en casa mediante teleeducación. Esa experiencia fue muy demandante y estresante por falta de recursos y por las condiciones en que se produjo. Sin embargo ha tenido también aspectos positivos: el más importante poder continuar la actividad laboral y mantener el empleo de muchos trabajadores; el segundo proteger la salud al no tener que trasladarse al lugar de trabajo evitando contagios; y el tercero hacer una experiencia de teletrabajo aprovechando los medios y recursos digitales, que va a continuar siendo útil después de la pandemia, al estimular el progreso del tejido empresarial y productivo de nuestro país en la digitalización, aspecto en el que va con retraso en comparación con los países de nuestro entorno.

Así pues, es el momento de extraer lecciones aprendidas y plantear cambios e innovaciones de calado. En ello, la Psicología Social y la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, la ambiental, la de intervención social y otros ámbitos disciplinares tienen mucho que aportar. En el caso del teletrabajo que no tiene por qué ser a tiempo completo sino mixto y en diversas formas (no solo en el propio domicilio) es importante atender al diseño de los nuevos puestos y condiciones de trabajo para prevenir riesgos psicosociales y promover el bienestar y la salud de los trabajadores. Habrá que promover también nuevas competencias y habilidades para el trabajo en equipos virtuales y la dirección y supervisión de personas en los nuevos entornos de trabajo. Va a requerir una adecuación de las prácticas de recursos humanos y tener muy en cuenta los aspectos humanos y sociales en los procesos de digitalización, sacando partido de las investigaciones y desarrollos realizados por la psicología de

las organizaciones desde su enfoque sociotécnico.

MENSAJE FINAL

¿Cuál crees que va a ser el futuro de la psicología en los próximos años?

Siguiendo con lo que veníamos planteando, la psicología social y también la psicología del trabajo y organizaciones, se han mostrado muy útiles durante la pandemia, desarrollando actuaciones de apoyo a las personas y grupos en la colaboración para el cambio de comportamiento y actitudes. Cabe mencionar el reciente número monográfico sobre esta cuestión publicado por la *Revista de Psicología Social*.

La nueva situación plantea oportunidades en las que la Psicología, y en especial, la Psicología Social tiene que participar. Me refiero al programa NextGenerationEU de la Unión Europea. Europa ha decidido endeudarse para realizar una fuerte inversión que potencie la recuperación, la resiliencia y la transformación en una Europa verde para un crecimiento sostenible. Los gobiernos, las empresas, las universidades y otros actores sociales de muchos países europeos, entre ellos España e Italia que tienen mayores retos al recibir una gran cantidad de esos fondos, están desarrollando una actividad que empieza a ser frenética para presentar declaraciones de intenciones y propuestas de actuación de una envergadura considerable para obtener financiación.

La psicología no puede estar ajena a todo este movimiento. Las transformaciones que se quieren realizar no se producirán de modo adecuado sin la participación de personas, grupos, organizaciones, comunidades, etc. Y si se ha de contar con ellos, es necesario disponer del conocimiento experto e investigación aplicada que la psicología puede aportar. No podemos pues quedarnos al margen.

Además, es importante tomar conciencia de que participar en esos programas va a ser apasionante ya que ello puede poner de manifiesto la necesidad de llevar a cabo una transformación de nuestros propios planteamientos como academia y como profesión. Muy probablemente, en lugar de resaltar la exclusividad de lo que podemos y sabemos hacer tendremos que buscar la colaboración y complementariedad con otras disciplinas para contribuir al desarrollo de cambios estructurales y sociales de calado, que va a requerir planteamientos de *innovación de sistemas* e involucrar a los diferentes grupos de interés. Ello va a exigir la cooperación con distintas disciplinas en diálogo, cooperación y trabajo conjunto.

Creo que esta pandemia, está transformando la realidad personal y social y nuestras sociedades, y ello puede resultar apasionante para los investigadores y profesionales de la Psicología Social porque se abren nuevos retos y objetos de estudio. Ahora bien, conviene caer en la cuenta que eso no lo vamos a hacer sin transformarnos nosotros y nuestras organizaciones como investigadores, profesores y profesionales. Esa transformación va a requerir poner en crisis, siempre que haga falta, nuestras teorías, metodologías, enfoques y herramientas profesionales, y, lo que es más fundamental, nuestros "paradigmas" y supuestos desde los que desarrollamos nuestra labor, es decir nosotros mismos. Mi impresión es que de ésta, vamos a salir pero probablemente no sin cambios significativos en nuestra propia realidad e identidad científica, académica y profesional. Ahora bien, esto es para mí, lo más apasionante de la vida humana: hacer camino al andar y construir nuestra propia realidad personal y nuestro mundo, dándole a estas palabras la carga del pensamiento de Zubiri. Confío, en nuestra capacidad de reinventarnos (como se dice ahora) para seguir respondiendo a las demandas de la sociedad y contribuir a que sea mejor.

Muchísimas gracias José María por tus palabras y tu tiempo.

Entrevista realizada por Vicente Martínez Tur

Universidad de Valencia

LA VISIÓN JUNIOR: KARIMA EL GHOUDANI

¡Hola Karima! Es un placer conocerte y poder entrevistarte para la sección de jóvenes investigadores del "Boletín SCEPS". Karima, realizaste tu doctorado en la Universidad de Jaén y actualmente trabajas como profesora en la Universidad Hassan Primero. ¿Cuáles fueron las razones que te llevaron a realizar tu doctorado y empezar tu andadura en el mundo académico?

Primero os doy las gracias por haberme ofrecido esta oportunidad de compartir con vosotros mi pequeña experiencia. En cuanto a su pregunta, pues mi empezar y seguir hoy en día en el mundo académico y de la investigación en psicología, ha sido gracias al apoyo y el refuerzo positivo siempre de mi directora de tesina y tesis, la Dra. Esther López Zafra, que me contagió su amor a la psicología y me enseñó a amar el mundo académico.

En tu investigación te centras en trabajar sobre la inteligencia emocional y su aplicación en el contexto educativo en Marruecos. ¿Qué fue lo que te llevó a trabajar en este tema aplicándolo al ámbito educativo en Marruecos?

En realidad ha sido gracias a un proyecto de cooperación entre la Universidad de Jaén en España y la Universidad Sidi Mohammed Ben Abdelah de Marruecos, donde colaboraba como miembro de investigación, que tenía por objetivo introducir el concepto de inteligencia emocional al contexto marroquí, y en concreto al ámbito educativo. Pues ha sido gracias a este proyecto de cooperación, donde he tenido la oportunidad de trabajar y aprender de mano de unos profesionales especialistas muy buenos en este aspecto. A lo largo de cuatro años hemos podido adaptar y validar una serie de escalas para medir la inteligencia emocional y otras variables de interés relacionadas con el ámbito educativo así como llevar a cabo talleres para mejorar la inteligencia emocional tanto en docentes como en alumnado.

Para los que quizás no conocemos en detalle cómo se aborda la inteligencia emocional en este contexto, ¿nos podrías comentar cómo se aborda esta temática en el contexto marroquí?, ¿cuáles son las diferencias o similitudes en la aplicación de este concepto entre España y Marruecos?

En Marruecos, y hasta hace muy poco, todas o casi todas las investigaciones que se llevaban a cabo en los diferentes ámbitos se centraban sobre todo en el aspecto cognitivo, dejando de lado todo lo que es emocional y motivacional. Y de allí ha sido nuestro interés de comenzar una nueva línea de trabajo y de investigación, donde intentamos transferir los conocimientos que tenemos en España a Marruecos, siempre desde una perspectiva de adaptación cultural.

Actualmente trabajas como profesora en la Universidad Hassan Primero. ¿Qué balance realizas de tu experiencia en dicho centro?, ¿cuáles son los desafíos que encuentras en este trabajo?

A pesar de que no lleve mucho tiempo trabajando como profesora ayudante en la Universidad de Hassan Primero, el balance es bastante positivo, ya que he adquirido muchas destrezas a nivel académico y he podido superar varios desafíos relacionados con la pedagogía utilizada en la impartición de las clases prácticas y en el sistema de evaluación llevado a cabo. Y actualmente estoy trabajando junto con un grupo de compañeros sobre la posibilidad de crear un grupo de investigación centrado sobre el desarrollo de programas de intervención dirigidos a la integración de niños con alteraciones psicológicas en los centros educativos.

Creo que actualmente estás impartiendo materias relacionadas con la Psicología del desarrollo y con la metodología de la investigación, ¿cómo estás afrontando estas materias con las dificultades que tenemos derivadas de la pandemia?

En estos tiempos de pandemia, y al igual que el resto de países del mundo, la mayoría de las clases han pasado a ser a distancia en los primeros meses, y poco a poco hemos ido recuperando las clases presenciales en los grupos donde el efectivo de alumnado no supera los 30 por clase y grupo. El cambio de una enseñanza presencial a una enseñanza a distancia, nos llevó a adaptar nuestras pedagogías y optar cada vez más por las pedagogías activas. Es verdad que no ha sido fácil en un primer momento pero sí que ha sido una oportunidad para dar un giro a la pedagogía utilizada hasta el momento en la enseñanza universitaria en Marruecos.

Por último, para conocerte un poco mejor a nivel personal. ¿A qué dedicas tu tiempo libre?, ¿qué aficiones tienes?

Pues la verdad son muy pocas, ya que soy una persona muy familiar y el poco tiempo que tengo libre lo dedico a realizar actividades con mi familia, empezando por salir juntos a andar, hasta hacer manualidades o cualquier otra cosa juntos.

Muchas gracias Karina por responder a las preguntas que seguro serán de interés a los/as socios/as de la SCEPS. ¡Un abrazo!

Entrevista realizada por Mario Sainz Martínez

Universidad de Monterrey, México

REFLEXIONES DESDE LA CAMA 30 DE LA UCI

Juan Ignacio Aragonés

Universidad Complutense de Madrid

Me resulta arduo y difícil hacer una reflexión psicológica sobre mi estancia en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) durante 63 días afectado por el coronavirus. La dificultad se debe fundamentalmente a que uno se convierte en protagonista de la experiencia que se relata. Durante el tiempo que transcurrió la estancia, aunque breve, estuvo llena de pequeñas anécdotas que son las que rellenaron mi cotidianeidad en ese periodo, probablemente, no relevantes en la vida normal pero que en este caso son las que dan sentido a la vida en esta situación.

Numerosas pequeñas experiencias son relevantes en estas circunstancias y de las que no tengo espacio para dar cuenta aquí, por ello voy a recurrir a hacer algunas reflexiones a partir de mi vivencia que podrían ser de interés para los psicólogos sociales. Si tomo una perspectiva cronológica diferencio cinco momentos diferentes, la entrada en la UCI, el coma inducido, el despertar, la vida cotidiana en la UCI y la salida. Del coma inducido poco puedo decir, salvo que, si hubiera tenido lugar mi fallecimiento, este hubiera sido dulce. Sin embargo, la entrada en la UCI y el despertar son dos procesos que me han hecho reflexionar al respecto. Ambos duran en el tiempo y sobre dos tengo recuerdos difusos; no obstante, quisiera hacer una reflexión a propósito de ellos desde un punto de vista psicológico.

La fantasía más inmediata es pensar que se pasa de un estado a otro sin ningún proceso; es decir, como si alguien, con una varita mágica, te hiciese pasar de uno a otro sin transición; aunque sabemos que no es verdad, es lo que está en nuestro imaginario. Esto me lleva a pensar cómo la psicología ha prestado atención claramente al resultado; por ejemplo, en qué medida el ser humano se conforma a la norma establecida por el grupo, sin embargo, poco se reflexiona sobre cómo llega

a conformarse o no y qué es lo que sucede en su mente. En este sentido podríamos pensar que la psicología siempre o casi siempre, por la influencia conductista, se ha preocupado por el resultado y no por el proceso. En muchos momentos pensé sobre este asunto durante mi estancia en la UCI. Estudiar la dinámica de la mente permite conocer cómo se pasa de unos estados a otros y, en mi caso, como pasé de dormir profundamente al estado de vigilia. Tardé varios días en alcanzar la consciencia y algunas cuestiones que me sucedieron en ese tiempo las considero muy interesantes y aún perduran en mi mente pasados incluso los meses.

En el despertar, entre sueños dije algunas frases que expresaban deseos o estados de ánimo. Una de las primeras que mencioné estaba relacionada con lo que dice la supuesta *"teoría de la emoción de Einstein"*, que desconozco (y que parece que no existe), pero le dije a mi hija Blanca: "de esta teoría de Einstein entiendo la cognición pero no entiendo bien el paso a la emoción". Esta expresión en la que confundo la teoría de la relatividad con las teorías que relacionan la emoción y la cognición, tiene un paralelismo con la dificultad que tengo de entender la síntesis de ambos procesos psicológicos. Entender la teoría desde la física de Einstein es difícil porque es matemática y ajena a la experiencia humana, contrariamente a la física de Newton. La relación entre la cognición y emoción, por otra parte, siempre me ha resultado tremendamente complicada. ¿Cuál es el antecedente y el consecuente? ¿Cómo se relacionan? En mi opinión ambos, son asuntos muy complejos en el campo psicológico de ahí que se hayan tratado de forma separada en la mayoría de las ocasiones. Es decir, se habla de cognición y se desarrollan teorías, hipótesis y experimentos que permiten explicar cómo funciona este constructo y, a su vez, cómo se relaciona con otras teorías. Otras investigaciones tratan de explicar cómo funcionan las emociones, pero no se hace una síntesis de ambos fenómenos. ¿Por qué sucede todo esto? Muchas veces he pensado en ello y tengo serias dificultades para poder entender su articulación. No sé si al fondo de este problema se encuentra el mundo griego en la división entre alma y cuerpo, entre mente y espíritu, o si se debe a aquella definición del ser humano como un animal racional en el que se pone el foco en lo racional y la reflexión se desarrolla fácilmente y el aspecto emocional se reprime porque es lo que hay que controlar ya que lo cognitivo es lo que nos hace genuinamente humanos. No sé cuál es la razón pero sí creo que se necesita un nuevo paradigma dentro de la psicología que sea capaz de integrar ambos fenómenos. Aunque esto probablemente lleve al traste a mucha investigación, sería un paso importante para comprender de una forma más

holística al ser humano. Este es un desafío que me ha quedado pendiente y que, en el estado de coma, no fui capaz de resolver.

Siguiendo con los aspectos emocionales voy a relatar brevemente el déficit de apego que eché de menos durante mi estancia en la UCI. Sin duda no se produjo el desenlace fatal gracias a la ciencia. Sentía seguridad con el personal sanitario que me trataba. Todo el mundo y en todo momento estaban pendientes de mí como del resto de los pacientes. Aparte de los médicos, cada tres pacientes teníamos dos sanitarios dedicados a nosotros las 24 horas. Durante muchos días no pude hablar y me tenía que dar de comer la auxiliar que correspondía en cada momento. Ellas me metían la cuchara en la boca y deglutía lo que me daban. Unas lo hacían suavemente y en un ritmo adecuado a mis expectativas, otras lo hacían rápidamente y me introducían la cuchara hasta la glotis; en resumen, cada auxiliar tenía su ritmo que se ajustaba más o menos a mi demanda. Esto me llevó a pensar en el experimento de Harlow sobre la importancia del apego de la cría con la madre. En este caso, pensaba en la importancia que tiene el hecho de alimentar al retoño, la conducta de la madre cuando da al recién nacido y cómo la simple forma de alimentarlo puede tener consecuencias en el bebé y en su desarrollo futuro.

Otro aspecto relacionado con el apego es el vínculo que se establece con el personal sanitario. Durante la estancia, los sanitarios te atienden realmente en unos niveles que alcanzan la perfección, pero apenas tienes contacto físico con ellos y esto se echa de menos. Por ejemplo, cuando te lavan la cabeza postrado en la cama, cuando alguien te coge una mano, te acaricia los pies…, sientes una gratitud inmensa por estos gestos. Algún personal más empático te da los buenos días, te pregunta cómo te sientes, si quieres escuchar música o cualquier otro gesto de aproximación personal, lo que hace sentirte más humano, menos despersonalizado. Bastantes experiencias a este respecto podría enumerar durante mi estancia en la UCI, no es aquí el momento de dar cuenta de ellas pero sí de señalar la necesidad de añadir a los protocolos de la atención sanitaria la oportunidad de personalizar más a los pacientes para que estos sientan un mayor “calor humano”.

Cuando tiene lugar una estancia prolongada en la UCI la posición que ocupa cada paciente en la sala es importante porque cada uno va a construir desde ahí su vida cotidiana durante unos días. El azar quiso que ocupara la cama 30, situada junto al control de los sanitarios y enfocada hacia la puerta de entrada de la UCI, facilitando que viera cómo entraba el personal, los pacientes, y los distintos recursos sanitarios y de manutención que eran necesarios para el funcionamiento

de la UCI. El ser testigo de este tráfico me permitía conocer cómo eran los turnos del personal y cómo se asignaban los pacientes e intercambiaban la información sobre su estado. El tener el control sobre el ritmo de trabajo de los sanitarios, el poder establecer fácilmente las horas del día a través de los ventanales y el ver como el tiempo va pasando lentamente, suponen datos de realidad que sin duda evitan el delirio o la ensoñación. La posición privilegiada que tuve durante mi estancia me permitió interactuar con el personal sanitario y controlar de alguna forma el transcurrir de los días. Si algo echo de menos en este aspecto fue no ver la vegetación en el exterior, nada más que se veían ladrillos. Esta experiencia contrariaba el planteamiento de Ulrich, quien ponía de manifiesto la importancia del paisaje natural en el bienestar de los pacientes hospitalizados.

Otro asunto que tiene su correlato con la psicología social, es la presencia de los otros pacientes: los miras, pero el egoísmo está a flor de piel, quieres que te atiendan primero, apenas te impresionan aquellos que se mueren, son ajenos a ti. La relación se establece entre el personal sanitario y tú como paciente. Diría que al resto de pacientes los observas con indiferencia, hay una falta de empatía que en mi caso solo apareció cuando me dieron de alta de la UCI, en ese momento me despedí de los que tenía cerca.

Para terminar con este breve apunte debería mencionar la salida de la UCI. Unos días antes de que eso ocurriera empecé a oír de las ventajas que tiene irse a la planta del hospital; ello quiere decir que la gravedad ha finalizado y es el paso previo para salir a la calle. Al principio, yo creí que me iban a sacar directamente a la calle desde la UCI, pero apareció el espacio de transición, en este caso, ir a planta. A medida que el día se acercaba porque mi mejoría era evidente empecé a sentir ansiedad porque me iba a un lugar desconocido. En la UCI había construido un espacio seguro, sabía lo que pasaba en ella y era capaz de anticipar los sucesos que iban ocurriendo, pero ¿qué sucedería en la planta?, ¿tendría las mismas atenciones? Todo ello me llevó a tal extremo que dos días antes de salir tenía mucha ansiedad y rogué a una enfermera que me cogiera la mano durante un rato para tranquilizarme, y así lo hizo Guadalupe, que era como se llamaba. Durante esos minutos sentí el calor humano y la ansiedad disminuyó. En ese tiempo, los médicos me hablaban de que esa ansiedad era normal en los pacientes y que casi todos los ingresados en la UCI la sienten ante lo incontrolable. Estos momentos cruciales de transición de un espacio a otro son habituales y merece la pena prestarles mayor atención en el proceso de sanación, pues se repiten en la estancia

hospitalaria cuando se pasa de un lugar a otro. Por ejemplo, una inseguridad análoga se experimenta cuando uno sale del hospital a casa tras una estancia prolongada.

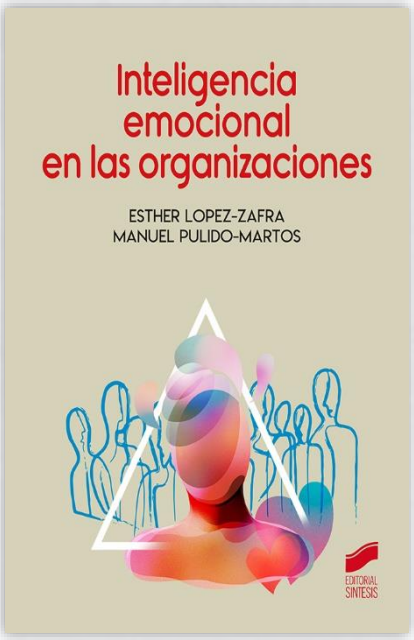
Muchos otros estados psicológicos recuerdo de mi estancia en la UCI, como las pequeñas confusiones mentales y de reconocimiento del espacio, la relación con el personal sanitario y la atribución de roles que iba haciendo a lo largo del tiempo, la preocupación por estar bien, la relación con el personal sanitario llegando a generar una especie de “síndrome de Estocolmo” y otros momentos de esa vida cotidiana muy reducida. No obstante, como ya mencioné, no hay espacio para comentarlos en mayor profundidad aquí.

Para finalizar, quisiera recordar a todos aquellos que estuvieron preocupados por mi vida, no me podía imaginar que tantas personas me quisieran, lo digo de corazón porque he tenido la fortuna de asistir a mi “funeral” estando vivo. Muchas gracias a todos.

INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LAS ORGANIZACIONES

López-Zafra, E. y Pulido-Martos, M. (2020). *Inteligencia emocional en las organizaciones*. Síntesis.

Recensión realizada por Pablo Fernández Berrocal, Universidad de Málaga.



¿Dónde diría el lector que está España en el ranking internacional de publicaciones sobre inteligencia emocional? ¿Quizá entre los 10 primeros? La respuesta a esta pregunta y a otras muchas sorprendentes cuestiones sobre las emociones y la inteligencia emocional en las organizaciones se encuentran en un magnífico libro titulado "Inteligencia emocional en las organizaciones" escrito por la profesora Esther López Zafra y el profesor Manuel Pulido Martos, y publicado en la editorial Síntesis en la colección "Biblioteca de Inteligencia emocional" coordinada por los profesores Rafael Bisquerra y Pablo Fernández Berrocal.

Volviendo a la pregunta inicial, los autores de este interesante libro presentan un análisis del impacto de las investigaciones sobre inteligencia emocional a nivel mundial utilizando las bases de datos de *Web of Science*, incluyendo los trabajos publicados desde el año 1991 hasta el 2020. Y… Enhorabuena, ¡¡has acertado!! La respuesta es positiva. España está entre los 10 primeros en el ranking. En concreto, España ocupa la segunda posición a nivel mundial, con sólo Estados Unidos por delante. Un 11% de las publicaciones sobre inteligencia emocional a nivel mundial son de España.

Los autores también revisan en este libro el ranking internacional de publicaciones para la temática de la inteligencia emocional en contextos organizacionales. España también ocupa una posición importante, situándose en el octavo puesto a nivel mundial. Por todo ello, no es casualidad que este libro haya sido escrito por dos prestigiosos científicos españoles que llevan más de 20 años investigando sobre las emociones y la inteligencia emocional en las organizaciones desde la excelencia y el rigor.

Los autores de este libro logran en 220 páginas una doble y difícil tarea. Por una parte, estudiar cuestiones clásicas en el ámbito de las organizaciones y, por otra, introducir otras nuevas temáticas de gran interés y que probablemente marcarán el futuro de la investigación en inteligencia emocional en las organizaciones. En concreto, los autores han estructurado la obra en ocho capítulos organizados en tres grandes partes, incluyendo un capítulo final sobre el futuro de la inteligencia emocional en las organizaciones.

En la primera parte (capítulos 1 y 2), los autores abordan los aspectos más generales sobre la inteligencia emocional que permitirán al lector comprender con rigor de qué estamos hablando cuando nos sumergimos en el estudio de la inteligencia emocional en las organizaciones. En el capítulo 1, en su primera parte se define el concepto de inteligencia emocional, su relación con otros tipos de inteligencias, la evolución del concepto en los últimos 30 años, así como los diferentes modelos explicativos más relevantes. Posteriormente, en este capítulo también se analizan de forma muy clara los diferentes procedimientos de evaluación existentes de la inteligencia emocional y su relevancia en el ámbito de las organizaciones.

El capítulo 2 se focaliza en los niveles de análisis en el estudio de la inteligencia emocional en las organizaciones. Un planteamiento muy interesante, y que a veces se olvida o se obvia, y que nos ofrece una visión multinivel y compleja de la inteligencia emocional en las organizaciones. Una visión que va desde la inteligencia emocional de las personas en el ámbito laboral a la inteligencia emocional de la organización, pasando por la inteligencia emocional grupal. Todo un acierto. En la segunda parte se incluyen las temáticas más "clásicas" en el estudio de la inteligencia emocional en las organizaciones (capítulos 3, 4 y 5). El capítulo 3 se centra en la inteligencia emocional y el liderazgo positivo. Desde la perspectiva teórica de la psicología positiva, los autores analizan qué es un buen liderazgo y qué competencias emocionales debe tener un buen líder y cómo la inteligencia emocional contribuye a ese liderazgo positivo.

En el capítulo 4 se revisan las aportaciones que la inteligencia emocional ha hecho al rendimiento vinculado directamente con la tarea tanto a nivel individual como a nivel de desempeño del equipo de trabajo y de la propia organización. En cambio, en el capítulo 5 los autores se centran en otro tipo de rendimiento menos asociado con la tarea a realizar, pero que termina siendo muy relevante para conseguir los objetivos finales de una organización: las conductas de ciudadanía

organizacional. Se trataría de un rendimiento contextual que abarcaría en su dimensión positiva las conductas cívicas dentro de las organizaciones (por ejemplo, lealtad, cortesía, iniciativa…) y en su dimensión negativa las conductas laborales contraproducentes (por ejemplo, mal empleo del tiempo y los recursos, absentismo, conductas inapropiadas…). Lo más sugestivo de este capítulo son los modelos teóricos que los autores plantean y que nos permiten discernir cómo la inteligencia emocional ejerce su efecto en las conductas cívicas tanto positivas como negativas en las organizaciones y las consecuencias aplicadas y prácticas que esto conlleva.

En la tercera parte, los autores profundizan en algunas temáticas muy novedosas y que marcarán el futuro de la investigación en la inteligencia emocional en las organizaciones (capítulos 6, 7 y 8). En el capítulo 6, los autores analizan diversas funciones de la gestión de los recursos humanos y su relación con la inteligencia emocional como son los procesos de selección de personal, el desarrollo de la carrera laboral, la gestión del cambio o la diversidad cultural. Cabe resaltar el apartado donde se considera la efectividad de la inteligencia emocional en la detección de mentiras en las entrevistas o si las competencias emocionales influyen en la percepción que los candidatos tienen de los procesos selectivos.

En el capítulo 7 se explora una temática muy novedosa: la inteligencia emocional y el comportamiento del consumidor. Se analizan aspectos interesantes vinculados con cómo las emociones influyen en el consumo y si la inteligencia emocional de los consumidores influye en sus elecciones y se reflexiona sobre las implicaciones que tiene para las organizaciones. Para cerrar el libro, el capítulo 8 nos ofrece una visión optimista y constructiva sobre el futuro de la investigación e intervención en inteligencia emocional en los contextos organizacionales que será de gran utilidad para orientar a todos los que se inicien en estas temáticas.

Por todo ello, este libro riguroso y científico, pero también ameno y práctico, nos proporciona las herramientas necesarias para que cualquier profesional interesado en las organizaciones descubra los secretos sobre cómo gestionar las emociones en el ámbito laboral. Todo un orgullo para la comunidad científica y para nuestro país. Ojalá se traduzca pronto a otros idiomas. Un libro que toda *organización emocionalmente inteligente*, o que quiera serlo, debería tener en su biblioteca.

Para más información consulte este enlace.

IN MEMORIAM
SABINO AYESTARÁN ECHEVERRÍA

Conmocionados por el fallecimiento de nuestro compañero de la SCEPS, **Sabino Ayestarán**, (Aia, Guipuzkoa, 1936 - Donosti, 2020), catedrático emérito de la Universidad del País Vasco, recogemos a continuación, en su memoria y como pequeño homenaje, los textos de dos colegas del área de Psicología Social: Cristina Martínez-Taboada (UPV) y J. Francisco Morales (UNED).

LA HUELLA DE UN PROFESOR Y UNA PERSONA MAGNA

Cristina Martínez-Taboada

Universidad del País Vasco

Es para mí un motivo de emoción escribir un obituario de alguien tan significativo como Sabino Ayestarán Echeverría a nivel personal y profesional. Quiero hacer constar que mi voz es la representación de muchas voces aquí reflejadas. Colegas que participaron en obras colectivas, muy especialmente una de las últimas *Innovación, transparencia y comunicación en grupos y organizaciones: Influencia de las aportaciones teóricas y metodológicas de Sabino Ayestarán* (2017), como laudatio a su persona y a su influencia académica e investigadora. Se publicó gracias a los profesores José Francisco Morales, Juan José Arróspide y yo misma como editores y dió lugar a un interesante homenaje que él recibió emocionado y en el que colaboraron un amplio conjunto de autores de la academia nacional e internacional cercanos a su figura.

Tal y como se señalaba en la introducción y en los capítulos de ese volumen, el análisis de los grupos para Sabino fue una preocupación recurrente. En los estudios iniciales ya destacaban las investigaciones de campo sobre agrupaciones espontáneas, desarrollos de terapias de grupo y análisis teóricos de la grupalidad. Una lectura más detallada servía posteriormente para descubrir que todos estos

trabajos originarios compartían un mismo marco teórico y que, en ellos, el grupo se consideraba una construcción social, así como una instancia unificadora de organizaciones y sistemas sociales.

Como anécdota, mencionar que el día de la presentación, mientras poníamos el título al *PowerPoint* que estábamos preparando hubo un lapsus informático que cambió su nombre automáticamente por la palabra *sabio*. Entendemos que los lapsus, aunque sean virtuales, siempre son indicativos de algo y efectivamente para muchos (incluye muchas) Sabino ha representado esa figura de profesor magno con conocimientos amplios y profundos conseguidos con *auctoritas*. Nunca cesó de hacerse preguntas y buscar respuesta en el estudio y la reflexión de las distintas visiones que tiene la Psicología Social en su aplicación a las personas, a los grupos y a las organizaciones. Siempre estuvo comprometido activamente en la compresión y la mejora de procesos que definen las diferentes realidades sociales y dan realidad a su influencia en las aportaciones teóricas y metodológicas.

Sabino nació el 19 de Enero de 1936 en el caserío «Lokate» de Aia, Gipuzkoa en medio de verdes montañas. Fue el quinto de una familia de once hermanas y hermanos. Su madre murió cuando tenía quince años mientras estudiaba y se formaba en la Orden franciscana en Aránzazu (Guipúzcoa). Siempre que mencionaba ese evento lo hacía de manera sentida y de hecho su familia fue un pilar relevante en su vida así como la Comunidad religiosa a la que pertenecía.

Se desplazó a Alemania a estudiar Teología y aprender alemán. Se licenció en Psicología en la Universidad de Lovaina en el año 1965 y desarrolló su actividad docente e investigadora en la Universidad Antoniana de Roma, de 1965 a 1973. Se doctoró en Psicología por la Universidad de Salamanca donde estuvo de 1975 a 1981. Todo este periplo hizo de él una persona rica en conocimientos y experiencias además de políglota. Su llegada a la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea en 1981 hasta su jubilación, como profesor titular y como catedrático, fue clave en el desarrollo de la Institución con la que ha mantenido una relación activa, comprometida y alentadora como emérito hasta la actualidad.

Sabino Ayestarán fue una persona central en el desarrollo del área de Psicología Social en la Universidad. Ha sido un impulsor de la Facultad de Psicología de la UPV/EHU y para el organismo universitario en su conjunto. Tuvo un papel fundamental liderando la creación del Departamento de Psicología Social y

Metodología de las Ciencias del Comportamiento, estimuló la contratación de profesorado y creó una cultura de investigación que consolidó a la Facultad. De hecho, fue el primer catedrático del Departamento, el cual dirigió y fortaleció en una de las épocas más dinámicas e internacionales afianzando su liderazgo docente e investigador. Como en otras universidades españolas, en aquel momento, se ponían en marcha los estudios de Psicología. Era la época de los primeros planes de estudio de la Licenciatura y la Psicología Social se convertía oficialmente en un área de conocimiento. Todos conocemos y agradecemos la influencia del profesor Ayestarán en el desarrollo de la disciplina.

Preocupado por los jóvenes, promovió la creación de una red de ocho universidades europeas con el fin de facilitar la formación e intercambio de los estudiantes de Psicología de la UPV/EHU y de otras siete universidades durante una década. Ello proporcionó una proyección internacional a la Facultad de Psicología y a un complejo y exitoso Departamento. Su visión cosmopolita fue avanzada para su tiempo y decisiva para que se introdujera el prácticum en el plan de estudios de la Facultad junto con diversas universidades europeas. Fue artífice del reconocimiento de Mención de Calidad que el Ministerio de Educación y Ciencia otorgó en junio de 2005 al programa de doctorado en Psicología mediante una visión innovadora del programa partiendo del individuo, los grupos, las organizaciones y la cultura.

Durante los años en que estuvo al frente de la Cátedra de Calidad de la UPV/EHU no escatimó esfuerzos para que los centros de la universidad obtuvieran reconocimientos externos por su sistema de excelencia. Fue pionero en la implantación de un modelo de calidad poco extendido en el contexto universitario, denominado EFQM, que ponía a la persona como elemento central de todo el proceso de transformación que consideraba necesario para subsistir como institución y que potenció una trayectoria inequívoca. En el año 2016 el Campus de Gipuzkoa le otorgó el galardón de Tambor Universitario, honor que apreció especialmente.

Promocionó varios programas de Master. Un máster de desarrollo profesional dirigido a profesionales activos en la sociedad vasca que dejó un gran sello en las organizaciones vascas que apostaron fuertemente por el conocimiento y la innovación en los años ochenta. Un master multidisciplinar centrado en las tecnologías de apoyo a la autonomía personal logrando implicar a profesorado,

investigadores e investigadoras del ámbito de la Psicología, la Informática y la Ingeniería, junto a profesionales de empresas privadas, asociaciones, centros asistenciales y centros tecnológicos en un proyecto de colaboración público-privada que puso la tecnología al servicio de las personas dependientes. Apuntaló explícitamente el Master profesional sobre Intervención Psicosocial y Organizaciones, actualmente vinculado a la Facultad de Psicología, en su desarrollo de equipos de trabajo y crecimiento personal de jóvenes profesionales para potenciar la innovación y el valor añadido en empresas productivas y sociales que ya ha cumplido once ediciones.

La fecundidad del profesor Ayestarán ha sido extensa. Para aproximarnos a su vasta producción mencionamos tres bases de datos ya señaladas en su homenaje: la de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, PsycINFO y Dialnet. En términos cuantitativos publicó 12 libros, 20 capítulos, 36 artículos y la dirección de 5 Tesis de Licenciatura y 10 Tesis Doctorales.

Podemos señalar las publicaciones que suponen hitos importantes en su trayectoria y aparecen en sendas publicaciones: «Manual de Psicoterapia de Grupo: Nueva síntesis de Psicoanálisis existencial», publicado en 1980; «El grupo como construcción social», publicado en 1996; «Facilitación de equipos de innovación», publicado en 2013.

La colaboración con la Fundación Novia Salcedo y la publicación de un artículo que denominó: «Cómo podemos promover la empleabilidad de las personas jóvenes», publicado en 2016, evidenció, una vez más, su gran conocimiento en pro de la transformación de las organizaciones que aprenden e innovan, así como su férreo compromiso y vocación de servicio a la sociedad. De hecho, el Jurado de los Premios Internacionales Novia Salcedo Fundación (NSF) al fomento del empleo juvenil, presidido por Antonio Garrigues Walker, y cuya entrega en acto oficial en octubre de 2018 fue presidida por el Rey Felipe VI y el Lehendakari Urkullu, entregó a Sabino Ayestarán el Premio *"Ad Honorem"* por su excelencia.

«Ícaro Think Tank» fue el nombre que tomó el equipo y la iniciativa impulsada por NSF, coordinada por Sabino para mejorar desde la reflexión y guía de acción en favor de la juventud y en concreto del empleo juvenil. El equipo adoptó como foco de atención la «Innovación Social». El constructo basado en la transformación creativa de las relaciones sociales hacia nuevos modos de intercambio de valor entre personas y organizaciones amplió su marco de trabajo entrando en el análisis

societal, del que forman parte las personas, los grupos, las organizaciones y la sociedad en su conjunto. Tenía el convencimiento de que únicamente el mundo saldrá adelante si lleva a cabo una profunda Innovación Social en transacciones relacionales que aseguren la compatibilidad con el progreso y la mejora de interacción entre ellas. Sabino abordó los problemas y matices de las estructuras sociales, en sus palabras, «pre-existentes» a los grupos y, que en buena medida, enmarcan normas, creencias, representaciones y conductas. De hecho el estudio de las representaciones sociales tuvo un gran auge bajo su influencia y dio lugar a tres tesis doctorales, cinco artículos y relevantes eventos internacionales.

El trabajo de análisis, elaboración teórica y acción basada en la transparencia de las organizaciones en procesos de innovación le llevó a algunas conclusiones. Consideraba, y así lo describió, el conocimiento compartido como medio para lograr la excelencia en la ejecución de un proyecto central y responder a las demandas de los clientes. Sabino ponía en evidencia la necesidad de innovación continua, de innovación tecnológica, económica y social remarcando a las organizaciones que se apoyen en cinco pilares: *Transparencia, Confianza en la organización, Productividad, Corresponsabilidad y Cooperación.* Así como *en* competencias personales de los individuos que deben ser reforzadas en los equipos de innovación. Algunas de sus conclusiones se pueden resumir en cuatro apartados:

a) Cooperación en la construcción de significados, valores y proyectos.

b) Participación de las personas en las organizaciones y reforzamiento de las dinámicas abajo-arriba.

c) Construcción de valores sociales que orienten la economía hacia el desarrollo integral de las personas.

d) Respeto a la naturaleza y sostenibilidad de los recursos naturales (Arrospide, Apalategi, Azurmendi y Villarreal (2017).

Haciendo nuestras sus palabras la noción de «grupo», en sus diferentes versiones, ha estado siempre presente en la trayectoria del profesor Ayestarán, siendo además el núcleo de su inquietud intelectual, de sus investigaciones, de sus aportaciones teóricas y de la praxis e intervención psicosocial a todos los niveles. Quizás por ello, fue considerado especialista y referente en la materia, tanto en la elaboración teórica como en la actuación práctica.

Vemos como el dinamismo y la inquietud intelectual del profesor Ayestarán le condujeron a proyectar cuestionamientos, planteamientos, debates y prácticas, siempre abierto al estudio y la laboriosidad. Como señalaba un compañero de la Orden a uno de los editores en la recopilación de información para el laudatio, «siempre se podía observar la luz del despacho del profesor Ayestarán encendida hasta muy tarde».

Quisiera resaltar a la persona de Sabino en su rol más cercano y afectivo como mentor, colega, amigo, confidente, gran conversador delante de una mesa de la que gustaba compartir buena materia prima y un buen trago. Por encima de su perfil académico destacaríamos su perfil humano generoso, cercano con los que le rodeaban, siempre fiel a sus principios y a su tierra como nudo vital. Rememorando a Leyens podríamos decir que *era persona porque pertenecía*. Su humanidad estaba entreverada inseparablemente de los otros. Un intelectual que disfrutó generando y transmitiendo conocimiento. Posiblemente la sabiduría consiste no sólo en un modo especial de conocimiento, sino en la destreza de aplicar conocimientos pródigamente a la práctica con el objetivo magnánimo de mejorar la realidad social. Quizás por ello difícilmente podemos abarcar su extensa y variada influencia.

Hace un año aproximadamente nos despedimos en una comida con los miembros del Departamento. Sus palabras entrañables quedarán en mi memoria. Nunca supuse que aquel adiós era el último.

Profesor Sabino Ayestarán Etxeberria, psicólogo social de gran prestigio. Persona desprendida, sincera, trabajador infatigable, deja su huella para siempre en aquellos que se sienten honrados y agradecidos por haber compartido con él la impermanencia del ser. Descanse en paz.

UN HOMBRE PARA LA COOPERACIÓN Y LA INNOVACIÓN

J. Francisco Morales

Universidad Nacional de Educación a Distancia

Para quienes conocimos y tratamos a Sabino, su pérdida supone un daño irreparable. Conocí a Sabino a mitad de los años ochenta del pasado siglo, poco después de que hubiese dado el paso adelante de asumir la creación y dirección de un Departamento de Psicología Social en la Facultad de Psicología de la UPV. Venía avalado por una excelente formación en Psicología (Lovaina), una experiencia dilatada de gestión de una importante organización eclesiástica de ámbito internacional (Roma), su docencia en Salamanca y sus cursos de conducción y clínica grupal en Madrid. En 1980 había defendido su tesis doctoral en Psicología. Su director de tesis fue Mariano Yela.

Durante los primeros años en Zorroaga, y poco después en la Avenida de Tolosa, desarrolló una actividad muy intensa en varios frentes. Es el periodo en que dirige las tesis doctorales de quienes serían sus principales colaboradores, Cristina Martínez-Taboada y Juanjo Arróspide (luego seguirían otros muchos). Participa en varios seminarios internacionales, entre otros, el de Relaciones Grupales, en la UPV, con la presencia de Steve Worchel, o el de Representaciones Sociales, en la UNED, con la intervención, entre otros, de Dominic Abrams y Denise Jodelet. Se encarga de la organización de un Plenario de la EASP (Asociación Europea de Psicología Social) y de una Summer School de la misma asociación. En 1997 preside un congreso nacional de Psicología Social.

Al mismo tiempo ponía en marcha dos importantes cursos master de doctorado (sobre Grupos y sobre Organizaciones) que conocieron un éxito extraordinario por la calidad del profesorado y por el número y procedencia de los alumnos, gran parte de ellos latinoamericanos. Se trata de cursos que han servido, y siguen sirviendo en la actualidad, de formación a muchos de los profesores que en estos momentos imparten Psicología Social en distintas universidades españolas y latinoamericanas. El artífice de este éxito fue el propio Sabino que, con su constante presencia y su estilo inimitable de docencia e investigación, supo aunar los esfuerzos de profesores y alumnos.

La experiencia internacional de Sabino en África ocupó gran parte del tiempo que le dejaba libre la docencia, la investigación, la organización de reuniones nacionales e internacionales y la gestión del Departamento. En más de una ocasión se le reclamó, por parte de los directores de una importante empresa editorial con varios centros en distintos países africanos, para que les ayudara a gestionar el conflicto entre los trabajadores, un conflicto prolongado en el tiempo, que amenazaba el propio funcionamiento de la organización.

A Sabino la experiencia africana le marcó de forma muy profunda. Su amor a las cosas bien hechas y su rectitud y autoexigencia en el trabajo iban asociadas en su forma de pensar y proceder al desarrollo de la persona. Su idea clave, aquella que no se cansó de repetir en los encuentros con profesores y alumnos, es que la persona mejora y se enriquece individualmente a través del trabajo y, al hacerlo, abre el camino a una relación de colaboración con los demás. Y esta idea se reafirmó en él con una fuerza inusitada en África. A pesar de toda su experiencia en la conducción de grupos, a pesar de su compromiso con la organización que demandaba su ayuda, en más de una ocasión, dada la intensidad y profundidad del conflicto, se vio obligado a prolongar su estancia más allá de lo previsto y a hacer un último esfuerzo por ayudar a la organización. En privado solía sacar a relucir la cuestión “África” como un ejemplo de enquistamiento en conductas grupales autodestructivas que exigía el máximo esfuerzo del profesional de la psicología para abordarlas.

En el relato de su vida, que hizo cuando ya se sentía (como así fue, lamentablemente) cerca del final, se constata su brillante itinerario, jalonado por numerosas actividades en diferentes lugares, algunos ya mencionados, y en otros que no se detallan aquí para no sobrepasar el espacio que se me concede (citaré Alemania, donde se le hizo recientemente un homenaje, Irlanda, Estados Unidos, donde participó en un programa televisivo sobre Euskadi, invitado por Steve Worchel, entre otros). En todos ellos dejó la impronta de su excelente y productivo trabajo y, lo que para él era más importante, contribuyó a la mejora de las personas y de las instituciones en las que trabajaba.

Eso no quiere decir que su trabajo fuese siempre reconocido y apreciado. En el relato de su vida deja claro cuánto le hicieron sufrir los muchos episodios de no reconocimiento, o, por decirlo de otro modo, de incomprensión. No era un sufrimiento que surgiese de la vanidad. Surgía, más bien, de la constatación de que

sus esfuerzos, siempre inspirados por su deseo de obrar rectamente, no habían alcanzado uno de los resultados apetecidos, en concreto, la mejora de las personas. En su relato se comprueba cómo Sabino lidiaba una y otra vez con esta cuestión del no reconocimiento y de la incomprensión. Se refleja en la importancia y el espacio que concede a cómo le veían los demás. Sobre este punto realizó un auténtico auto-escrutinio (si se me permite la expresión), en el que no se permitió ni la más mínima complacencia.

No concedió la misma importancia a las muchas muestras de aprecio que recibió en los últimos años de su vida, y sobre todo a partir de su jubilación, entre ellas un homenaje en su setenta cumpleaños, un reconocimiento asociado a la tamborrada donostiarra, precisamente en uno de sus últimos cumpleaños (Sabino cumplía años el mismo día de la tamborrada) y, más recientemente, la medalla de oro de manos del rey Felipe VI en Bilbao en reconocimiento de su labor en el ámbito del desarrollo científico organizacional en el marco de la Fundación Novia Salcedo.

Pero a nosotros, que tanto disfrutamos de su compañía, y que tanto nos beneficiamos de su sabiduría y trato exquisito, sólo nos queda el desconsuelo.

Más sobre el profesor Ayestarán:

Entrevista realizada en 2014 en nuestro Boletín SCEPS nº 2 y mensajes en su recuerdo: https://www.ehu.eus/es/web/psicologiasocialcce/psicologia-soziala-cce

EPÍLOGO DEL IN MEMORIAM A FLORENCIO JIMÉNEZ BURILLO
NOS VAMOS QUEDANDO SIN SABIOS

Carlos Yela

Universidad Complutense de Madrid

Dispuesto a escribir unas breves palabras en sentido homenaje a Floro, lo primero que inevitablemente me viene a la cabeza es la incredulidad ante su muerte. Porque si es cierto que arrastraba una dura enfermedad, no lo es menos que la muerte es la última de las ideas que barajamos como desenlace, pese a ser, como él mismo dejó escrito, "la única certeza".

No bien repuesto de esa extraña sensación que nos provoca toda muerte, mi "yo" (mi "psique", mi "conciencia") me pide imperiosamente hablar sobre él, y dejar de algún modo testimonio de mi agradecimiento y mi reconocimiento. Y no va a ser fácil, y menos precedido de tan ilustres precedentes como las extraordinarias semblanzas hechas en el número anterior por Amalio Blanco, José Luis Sangrador y Carlos Alcover.

Conocí a Floro en el año 91 (30 años ha… ¡quién lo diría!), nada más terminar la licenciatura de Psicología en la UCM, cuando, animado por la profesora Ana Barrón, me presenté en su despacho con la intención de pedirle que fuera mi director de Tesis. Por aquel entonces la única referencia que tenía de Floro era una pintada de sus tiempos de Decano que rezaba: "Burillo, tírate de la moto", y que permaneció allí durante todo el tiempo que yo estudié, como testigo mudo de aquellos años. No era -desde luego- muy popular entre la mayoría de los alumnos, y tengo para mí que si en lugar de "tocarme" José Luis Sangrador como profesor de Psicología Social (origen inequívoco de mi afición por la materia), el azar me hubiera puesto en el camino de Floro, con apenas 18 años, es más que posible que jamás hubiera hecho más tarde con él la Tesis Doctoral, ni me hubiera postulado para impartir docencia en su Departamento. Porque, con frecuencia lo he pensado, Floro ejercía lo que podría de algún modo llamarse la "anti-hipocresía", de modo que era muy capaz de criticar incisivamente a alguien cara a cara (las más veces sólo para

espolear su pensamiento), pero luego siempre defendía noblemente a las personas cuando no estaban delante (especialmente a sus allegados, supongo).

Pero Floro, pese a mi rebeldía, ingenuidad y soberbia propias de la primera juventud (o, vaya usted a saber, precisamente por eso) aceptó ser mi director, y desde ese primer momento comenzamos a desarrollar una estrecha relación, primero como mi maestro y mentor, y más tarde como mi colega (personal y profesional) –sin por ello dejar de ser mi maestro-. Y tengo para mí, que yo fui para él uno de sus más especiales "discípulos", quizá no tanto por mis (inciertas) virtudes como por el hecho de ser hijo de Don Mariano (como él le llamaba), a quien siempre profesó y confesó el máximo de los respetos y una gran admiración. Con el tiempo, empero, es obvio que me fue cogiendo cariño, no sé si por la "mere exposure" de Zajonc, o porque cuando le pasaba sus escritos al ordenador se admiraba de que escribiera bien el apellido de Nietzsche, Wittgenstein, o de su querido Spinoza ("perseguido por católicos, protestantes y judíos -la mejor prueba de la excelsitud de su pensamiento"-, en sus propias palabras –las de Floro-), o incluso por compartir sus aficiones futbolísticas por cierto equipo del noreste peninsular… Y así, en los últimos años, sé de buena tinta –la suya- que le hizo especial ilusión que compartiéramos docencia en una asignatura sobre los fundamentos epistemológicos (otra de sus "debilidades") de la Psicología Social, en el Máster de Psicología Social.

Floro es una de las personas, junto al añorado Don Mariano (y alguno más de nuestros psicólogos sociales, que el pudor me impide señalar), que más se acercan al concepto clásico de "sabio" entre las que yo haya conocido personalmente. Un hombre que sabía mucho (y que no cejaba en el empeño de saber más) sobre las más diversas áreas y disciplinas del comportamiento humano, huyendo de lo que Ortega llamó "el bárbaro especialista", que tanto abunda en la actualidad, y que tanto promocionan la mayor parte de nuestras instituciones científicas (como Floro se quejaba recurrentemente). Alguien con una honda formación filosófica, dedicado a la Psicología, y entregado al análisis sociológico y biológico. La fundamentación filosófica, sociológica y biológica de la Psicología y la Psicología Social eran, de hecho, su más insistente demanda. La necesidad, en definitiva, de abordar los fenómenos humanos desde diferentes niveles de análisis: biológico, cultural, social, interpersonal e individual, huyendo, pues, de los discursos reduccionistas ("biologistas", "sociologistas" o "psicologistas") tan lamentablemente frecuentes. Su aportación a la Psicología Social española, en definitiva, es imposible de exagerar,

tanto desde el punto de vista institucionalizador como docente-investigador (como dan fe sus escritos, conferencias, dirección de Tesis, etc). Es sin duda, unánimemente reconocido, y eso lo será ya siempre, como uno de los "padres" de nuestra Psicología Social.

Dice Sangrador que era "más filósofo que psicólogo", lo que me trae de inmediato a la cabeza la cantidad de días que, charlando amigablemente con él y conmigo, entre despacho y despacho, se refería a nosotros dos con la expresión: "es que vosotros los psicólogos…" (ante la cual nosotros nos mirábamos atónitos, con una sonrisa cómplice). Y añade Amalio: "a veces él mismo parecía un personaje salido de cualquiera de las historias de esas tradiciones literarias", lo cual me hace esbozar una media sonrisa (todavía amarga, pero que con el tiempo se hará más amable), por la cantidad de veces que yo mismo lo pensé. En este sentido, de todos era conocida su afición al Quijote, de la que, por cierto, pudimos extraer en alguna de sus ponencias ideas tan interesantes como la hipótesis de que, en realidad, el bueno de Don Alonso Quijano nunca estuvo loco, sino únicamente fingió estarlo para darle interés y aliciente a sus últimos años. Releído con esta idea en mente, el Quijote cobra una nueva e inusitada dimensión.

En su magnífica intervención, publicada en el Boletín SCEPS anterior, mi querido amigo Carlos Alcover subraya, respecto a Floro, que "(sus) intervenciones en esos actos académicos, aun respetando las convenciones propias de ellos, suponían siempre un contrapunto que combinaba el elogio y la crítica (…) pero siempre con respeto por la persona juzgada". Lo que me trae a la memoria su figura menuda y vivaz, repitiéndonos una y otra vez que "respetar" proviene del latín *respectāre* (mirar, considerar, de algún modo "revisar"), por lo que, defendía, no vale con decir "yo te respeto" y pasar a otra cosa, ignorando la propuesta del –supuestamente- respetado, sino que para respetar de verdad había que revisar su propuesta, indagar, debatir, inquirir y criticar. Otra enseñanza más. Como todos sabemos, cada uno en su pequeña área de conocimiento, no es fácil debatir con alguien que sabe mucho menos que tú del tema en debate.

Floro, en fin, era una persona independiente, crítica y heterodoxa. Y llevaba a gala serlo. Independiente como para seguir su propio camino, con frecuencia al margen de normas APA y revistas JCR (a las que, no sin razón, vilipendiaba con frecuencia). Crítica como para analizar los pros y los contras de aquellos argumentos con los que se topaba o que elaboraba, y polemizar en busca de una idea

interesante o novedosa. Heterodoxa, en fin, como para no ajustarse a cánones ni clichés y constituirse en una suerte de “rara avis”.

Floro nos ha enseñado muchas cosas. Buena parte de ellas están en sus escritos sobre aspectos tan variados, y tan apabullantemente relevantes, como las utopías, el marxismo y el freudomarxismo, la alienación, el nazismo, el conocimiento, la incertidumbre, las metaciencias, la Historia de las Ciencias Sociales en España (en un verdaderamente generoso prólogo –no por sus halagos, que apenas contiene, sino por extensión, trabajo y erudición- a un libro sobre Psicología Social de los problemas sociales que tuve el placer de coordinar y escribir con un buen grupo de antiguos alumnos), las emociones, y lo que él se refería como la trilogía hegeliana: el poder, el amor, y la propia muerte. Otras muchas no están en los textos, sino que quedarán para siempre en nuestras memorias para los que tuvimos el privilegio de compartir el día a día laboral junto a él, como su insistente y enconada defensa del Carpe Diem. Me queda el consuelo de que, efectivamente, disfrutó al máximo del trayecto. Hasta siempre, Floro.

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

BY NC SA