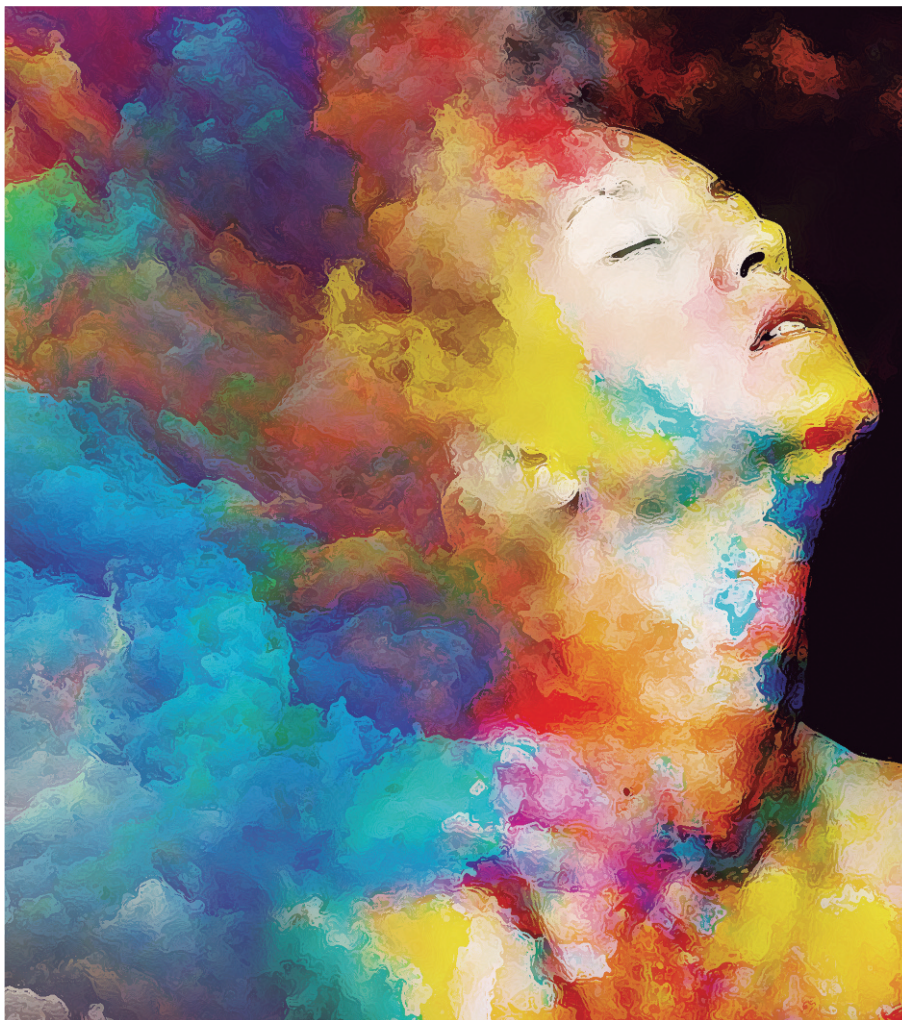


PAPELES DEL PSICÓLOGO

PSYCHOLOGIST PAPERS

UN ENFOQUE TRANSTEÓRICO DE LA PSICOLOGÍA



MONITORIZACIÓN EN PSICOTERAPIA - COMPORTAMIENTO DE SEGURIDAD
FACTORES HUMANOS EN AVIACIÓN - IDENTIDADES MÚLTIPLES EN EL TRABAJO
VIOLENCIA: FILIO-PARENTAL Y DE PAREJA - PSICOLOGÍA Y DERECHOS HUMANOS

Ámbito: Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers es una revista científico-profesional, cuyo objetivo es publicar revisiones, meta-análisis, soluciones, descubrimientos, guías, experiencias y métodos de utilidad para abordar problemas y cuestiones que surgen en la práctica profesional de cualquier área de la psicología. Se ofrece también como foro para contrastar opiniones y fomentar el debate sobre enfoques o cuestiones que suscitan controversia. Los autores pueden ser académicos o profesionales, y se incluyen tanto trabajos por invitación o recibidos de manera tradicional. Todas las decisiones se toman mediante un proceso de revisión anónimo y riguroso, con el fin de asegurar que los trabajos reflejan los planteamientos y las aplicaciones prácticas más novedosas.

Scope: Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers is a scientist-practitioner journal, whose goal is to offer reviews, meta-analyses, solutions, insights, guidelines, lessons learned, and methods for addressing the problems and issues that arise for practitioners of every area of psychology. It also offers a forum to provide contrasting opinions and to foster thoughtful debate about controversial approaches and issues. Authors are academics or practitioners, and we include invited as well as traditional submissions. All decisions are made via anonymous and rigorous peer review process, to ensure that all material reflects state-of-the-art thinking and practices.

Sumario

Contents

Artículos

- 161.** Para pensar la psicología más allá de la mente y el cerebro: Un enfoque transteórico
Marino Pérez-Álvarez
- 174.** Monitorización sistemática y feedback en Psicoterapia
Alberto Gimeno-Peón, Anxo Barrio-Nespereira y Javier Prado-Abril
- 183.** El estudio del comportamiento humano de seguridad en organizaciones de alta fiabilidad: El caso de la industria nuclear
Mario Martínez-Córcoles, Francisco Javier Gracia Lerín y José María Peiró Silla
- 191.** Factores humanos en aviación: CRM (Crew Resource Management - gestión de recursos de la tripulación)
Daniel Muñoz-Marrón
- 200.** ¿Quiénes soy?, ¿Quién somos? Identidades múltiples en el trabajo: Un estado de la cuestión
Carlos-María Alcover
- 208.** Programas de intervención destacados en violencia filio-parental: Descripción de un programa innovador de intervención precoz
Izaskun Ibabe Erostarbe, Ainara Arnoso Martínez y Edurne Elgorriaga Astondoa
- 218.** Abuso, control y violencia en la pareja a través de Internet y los Smartphones: Características, evaluación y prevención
Manuel Gámez-Guadix, Erika Borrajo y Esther Calvete
- 228.** Psicología en tiempos de crisis. Psicología y derechos humanos
J. Guillermo Fouce Fernández

Revisión de libros

- 236.** Tratando con... psicoterapia analítica funcional
Luis Valero Aguayo y Rafael Ferro García
Madrid: Pirámide, 2018
José Manuel García Montes
- 237.** Sánate tu mismo
Saki Santorelli (Director del Instituto Oasis, UMASS)
Editorial Kairós, abril 2017
Heal thy self: Lessons on Mindfulness in Medicine.
(versión original inglesa, 1999)
- 238.** Perdón y salud. Introducción a la Psicología del perdón
María Prieto Ursúa
Madrid: U.P. Comillas, 2017
José García de Castro Valdés
- 239.** Mi mente sin mí. Lo único que falta en tu vida eres tú
Jenny Moix
Madrid: Editorial Aguilar, 2018
Albert Felíu Soler

REVISTA DEL CONSEJO GENERAL DE LA PSICOLOGÍA DE ESPAÑA

JOURNAL OF THE SPANISH PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION

Articles

- 161.** Thinking psychology beyond the mind and the brain: A trans-theoretical approach
Marino Pérez-Álvarez
- 174.** Routine outcome monitoring and feedback in Psychotherapy
Alberto Gimeno-Peón, Anxo Barrio-Nespereira and Javier Prado-Abril
- 183.** Human safety performance in high reliability organizations: The case of the nuclear industry
Martínez-Córcoles, Francisco Javier Gracia Lerín and José María Peiró Silla
- 191.** Human factors in aviation: CRM (Crew Resource Management)
Daniel Muñoz-Marrón
- 200.** Who are i? Who are we? A state-of-the-art review of multiple identities at work
Carlos-María Alcover
- 208.** Prominent intervention programs in child-to-parent violence: Description of an innovative program for early intervention
Izaskun Ibabe Erostarbe, Ainara Arnoso Martínez and Edurne Elgorriaga Astondoa
- 218.** Partner abuse, control and violence through Internet and Smartphones: Characteristics, evaluation and prevention
Gámez-Guadix, Erika Borrajo and Esther Calvete
- 228.** Psychology in times of crisis. Psychology and human rights
J. Guillermo Fouce Fernández

Book review

- 236.** Tratando con... psicoterapia analítica funcional [Idealing with... functional analytical psychotherapy]
Luis Valero Aguayo y Rafael Ferro García
Madrid: Pirámide, 2018
José Manuel García Montes
- 237.** Sánate tu mismo [Heal thy self: Lessons on Mindfulness in Medicine]
Saki Santorelli (Director del Instituto Oasis, UMASS)
Editorial Kairós, abril 2017
(original version in English, 1999)
- 238.** Perdón y salud. Introducción a la Psicología del perdón [Forgiveness and health. Introduction to the Psychology of forgiveness]
María Prieto Ursúa
Madrid: U.P. Comillas, 2017
José García de Castro Valdés
- 239.** Mi mente sin mí. Lo único que falta en tu vida eres tú [My mind without me. The only thing missing in your life is you]
Jenny Moix
Madrid: Editorial Aguilar, 2018
Albert Felíu Soler

Edita / Publisher

Consejo General de la Psicología de España

Director / Editor

Serafín Lemos Giráldez (Univ. de Oviedo)

Directores asociados / Associated Editors

José Ramón Fernández Hermida (Univ. de Oviedo), José Carlos Núñez Pérez (Univ. de Oviedo), José María Peiró Silla (Univ. de Valencia) y Eduardo Fonseca Pedrero (Univ. de La Rioja)

Consejo Editorial / Editorial Board

Mario Alvarez Jiménez (Univ. de Melbourne, Australia); Imanol Amaya Caro (Univ. de Deusto); Antonio Andrés Pueyo (Univ. de Barcelona); Neus Barrantes Vidal (Univ. Autónoma de Barcelona); Adalgisa Battistelli (Univ. de Bordeaux, Francia); Elisardo Becoña (Univ. de Santiago de Compostela); Amalio Blanco (Univ. Autónoma de Madrid); Carmen Bragado (Univ. Complutense de Madrid); Gualberto Buela (Univ. de Granada); Esther Calvete (Univ. de Deusto); Antonio Cano (Univ. Complutense de Madrid); Enrique Cantón (Univ. de Valencia); Pilar Carrera (Univ. Autónoma de Madrid); Juan Luis Castejón (Univ. de Alicante); Alex Cohen (Louisiana State University, USA); María Crespo (Univ. Complutense de Madrid); Martin Debbané (Université de Genève, Suiza); Paula Elosua (Univ. del País Vasco); José Pedro Espada (Univ. Miguel Hernández); Lourdes Ezepeleta (Univ. Autónoma de Barcelona); Jorge Fernández del Valle (Univ. de Oviedo); Raquel Fidalgo (Univ. de León); Franco Fraccaroli (Univ. de Trento, Italia); Maite Garaigordobil (Univ. del País Vasco); José Manuel García Montes (Univ. de Almería); César González-Blanch Bosch (Hospital Universitario 'Marqués de Valdecilla', Santander); Joan Guardia Olmos (Univ. de Barcelona); José Gutiérrez Maldonado (Univ. de Barcelona); Juan Herrero Olazola (Univ. de Oviedo); M^a Dolores Hidalgo (Univ. de Murcia); Cándido J. Inglés Saura (Univ. Miguel Hernández); Juan E. Jiménez (Univ. de La Laguna); Barbara Kożuszniak (Univ. de Silesia, Polonia); Francisco Labrador (Univ. Complutense de Madrid); Concha López Soler (Univ. de Murcia); Nigel V. Marsh (Sunway University, Malaysia); Emiliano Martín (Dept^o. de Familia, Ayuntamiento de Madrid); Vicente Martínez Tur (Univ. de Valencia); Carlos Montes Piñero (Univ. de Santiago); Luis Montoro (Univ. de Valencia); José Muñoz (Univ. de Oviedo); Marino Pérez (Univ. de Oviedo); Salvador

Perona (Univ. de Sevilla); Ismael Quintanilla (Univ. de Valencia); José Ramos (Univ. de Valencia); Georgios Sideridis (Harvard Medical School, USA); Ana Sornoza (Univ. de Valencia); M^a Carmen Tabernero (Univ. de Salamanca); Antonio Valle Arias (Univ. de A Coruña); Miguel Angel Vallejo (UNED); Oscar Vallina (Hospital Sierrallana de Torrelavega); Carmelo Vázquez (Univ. Complutense de Madrid); Antonio Verdejo (Monash University, Australia); Miguel Angel Verdugo (Univ. de Salamanca)

Diseño y maquetación / Design and layout

Cristina García y Juan Antonio Pez

Administración y publicidad / Management and advertising

Arantxa Sánchez y Silvia Berdullas

Consejo General de la Psicología de España
C/ Conde de Peñalver, 45-3^a planta
28006 Madrid - España
Tels.: 91 444 90 20 - Fax: 91 309 56 15
Web: <http://www.papelesdelpsicologo.es>
E-mail: papeles@cop.es

Depósito Legal

M-27453-1981 / ISSN 0214-7823

Impresión / Printed by

Huna comunicación
Avda. Montes de Oca, 7, Nave 6
28703 S.S. de los Reyes - Madrid

La revista se imprime en papel permanente, libre de ácido y conforme a la ISO 9706:1994 

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

Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers está incluida en las bases de datos PsycINFO, Clarivate Analytics (Emerging Sources Citation Index), Psycodoc y del ISOC (Psedisoc), del DOAJ (Directory of Open Access Journals), Elsevier Bibliographic Database: SCOPUS, Redalyc, IBECs, EBSCO, Dialnet e In-RECS; y también se puede consultar en la página WEB del Consejo General de la Psicología de España:
<https://www.cop.es>





PARA PENSAR LA PSICOLOGÍA MÁS ALLÁ DE LA MENTE Y EL CEREBRO: UN ENFOQUE TRANSTEÓRICO

THINKING PSYCHOLOGY BEYOND THE MIND AND THE BRAIN: A TRANS-THEORETICAL APPROACH

Marino Pérez-Álvarez
Universidad de Oviedo

A pesar de su boyante expansión, la psicología sigue boyante también en el sentido de flotante sin un referente claro de ciencia de qué. La fragmentación sigue siendo el paisaje más llamativo de la psicología. Su concepción más socorrida como ciencia de la mente y la conducta aboca a más problemas que resuelve, entre ellos el dualismo que se creía superar. Por su parte, la neurociencia cognitiva, lejos de suponer una salida, parece ella misma una fábrica de explicaciones dualistas con su personificación del cerebro atribuyéndole las funciones psicológicas. Como alternativa, se presentan cinco concepciones no dualistas ni cerebrocéntricas de la psicología actual, como muestra de que el dualismo y el cerebrocentrismo no son inevitables. Frente a la pluralidad de enfoques, se propone una concepción transteórica de la psicología como ciencia del sujeto y el comportamiento, más allá de la mente y el cerebro.

Palabras clave: ciencia psicológica; comportamiento; dualismo; cerebro-centrismo.

Despite its buoyant expansion, psychology is still also buoyant in the sense that it is floating without a clear definition regarding the science of what it is exactly. Fragmentation remains the most striking landscape of psychology. Its most cherished conception as a science of mind and behavior leads to more problems than it solves, among them the dualism that it was thought to overcome. On the other hand, cognitive neuroscience, far from being a solution, seems itself to be a factory of dualistic explanations with its personification of the brain attributing the psychological functions to it. As an alternative, we present five conceptions of current psychology that are neither dualistic nor brain-centric, as proof that dualism and brain-centrism are not inevitable. Faced with the plurality of approaches, a trans-theoretical conception of psychology is proposed as the science of the subject and behavior, beyond the mind and the brain.

Key words: psychological science; comportment; dualism; brain-centrism.

L A BOYANTE PSICOLOGÍA

La psicología es boyante en el sentido de próspera y pletórica. Desde finales del siglo XIX cuando se constituyó como disciplina autónoma, no ha cesado su crecimiento y expansión. En cifras actuales, bastaría considerar las más de cincuenta facultades de psicología en España hoy con 70000 estudiantes y el número de colegiados del orden de 80000. Pero la psicología también es boyante en el sentido de flotante sin calar hondo, a la deriva. La apreciación que hiciera Ortega en su curso de psicología de 1915-1916 acerca de la psicología del siglo XIX, pueden aplicarse a la del siglo XX y la que va del XXI. Como dice Ortega, "Durante el siglo último fue fletado con todo pertrecho el navío psicológico: aparatos de exquisita precisión, laboratorios, asociaciones, encuestas, revistas, nada

fue escatimado. Sólo en una cosa se pensó muy poco: en el destino de la nave." (Ortega y Gasset, 1981, p. 27).

Pareciera que a la psicología le favorecieran todos los vientos, como aquel navío que fuera a explorar el polo oeste, sin preguntarse qué es un polo terrestre. Así, la psicología se ha dirigido al estudio de la conciencia con el estructuralismo de principios del siglo XX pero también ha recalado en el estudio del inconsciente con el psicoanálisis. Se ha centrado en la conducta con el conductismo pero luego ha virado a la cognición con el cognitivismo. Ahora está tratando de echar anclas en el cerebro con la neurociencia cognitiva. Los actuales vientos del mindfulness parecen dar nuevos aires a la conciencia, la mente y el cerebro con el Dalai Lama como gurú del bienestar mental y la neurociencia. Quién sabe si los *big data* y los algoritmos terminen por constituirse en el nuevo objeto de la psicología.

La psicología también puede ser boyante y debe serlo en un tercer sentido: en el sentido taurino de acometer con franqueza y nobleza su propia deriva, más allá de la autocomplacida prosperidad. Merecería hacer una digresión desde la autosatisfecha psicología en curso por parajes normalmente no transitados si es que no evitados o pasados de puntillas. Se refiere a problemas fundamentales de la psicología de esos que no quietan el sueño pero que tampoco son para quedarse dormidos.

Recibido: 24 mayo 2018 - Aceptado: 10 julio 2018

Correspondencia: Marino Pérez Álvarez. Facultad de Psicología. Plaza Feijóo, s/n. 33003 Oviedo. España.

E-mail: marino@uniovi.es

.....
Desarrollo de la conferencia "Nuevos enfoques para pensar la psicología más allá de la mente y el cerebro" ofrecida en el III Congreso Nacional de Psicología celebrado en Oviedo del 3 al 7 de julio de 2017



Un problema empezaría con tal de preguntar qué es la psicología. Se trata de una pregunta incómoda para cualquier psicólogo. Si tuvieran que responder cada uno de los asistentes a una conferencia, surgirían probablemente distintas y aun distantes concepciones. De todos modos, sin ser por supuesto unánime, hay una definición que se podría decir estándar y casi oficial sustentada por la American Psychological Association, así como en textos académicos de amplio uso, según la cual la psicología sería el “estudio de la conducta de los individuos y de sus procesos cognitivos” o para el caso de la mente y la conducta (American Psychological Association, 2018; Gerrig, 2014; Schacter, Gilbert, Wegner, & Nock, 2015).

Sin embargo, esta concepción de la psicología abre a su vez diversos problemas (Pérez-Álvarez, 2018a; 2018b). Se refieren a la asunción de la psicología como ciencia natural a cuenta del método científico, como si hubiera un método cuya aplicación otorgara el estatus de ciencia natural. No hay ciencia sin método, pero tampoco existe el método científico como algo en sí. En realidad, el método científico de la psicología estándar es el método positivista, típicamente hipotético-deductivo, cuantitativo, cifrado en la replicación y atenido al criterio de verdad como correspondencia entre teoría y realidad. En rigor, no se trata de un método en el sentido de un repertorio de pasos a seguir, sino de una determinada filosofía de la ciencia (no otra que el positivismo lógico de principios del siglo XX) que imprime todo un estilo de pensamiento y procedimiento. Como filosofía de la ciencia, no es la única ni probablemente la más adecuada en psicología. Por lo pronto, la metodología (supuesta ya una reflexión sobre el método) también podría ser inductiva y abductiva, cualitativa, sin renunciar a la replicación pero tampoco sin considerar ésta la condición *sine qua non* de cientificidad en favor por ejemplo de la identificación de fenómenos (Iso-Ahola, 2017), sobre la base de otros criterios de verdad como la coherencia, el pragmatismo y la reconstrucción narrativa (Asay, 2018; Hayes, Hayes, Reese & Sarbin, 1993).

La identificación de la psicología como ciencia a cuenta del método científico está en la base probablemente de su actual crisis de cientificidad en relación precisamente con el problema de la replicación de los hallazgos psicológicos del orden solamente del 40% (Ferguson, 2015; Open Science Collaboration, 2015). El problema de la replicación contrasta con la alta confirmación de las hipótesis en las investigaciones psicológicas, del orden en este caso del 93%, solo comparable con la psiquiatría (Fanelli, 2010). Si por la confirmación de hipótesis fuera, la psicología y la psiquiatría estarían en el top de las ciencias por encima de la física, la química y la biología molecular (Fanelli, 2010). La crisis de cientificidad tiene que ver también con el problema de las teorías tipo *cepillo-de-dientes* (*the toothbrush problem*) por el que cada autor tiene su propia teoría y no quiere usar la de los demás (Mischel, 2009). La adhesión a las propias teorías contribuye quizá más a la acumulación de publicaciones auto-referentes que propiamente al progreso acumulativo del conocimiento, contribuyendo también a la progresiva fragmentación de la psicología en un archipié-

lago de especies que crean su hábitat o nicho científico. Es tentadora la imagen del archipiélago de las islas Galápagos donde Darwin observara cómo en islas próximas había variaciones adaptativas como los célebres picos de los pinzones. Las teorías psicológicas también “afilan” sus picos para extraer hipótesis y datos que terminan por constituir su modo y medio de vida.

Particularmente, la concepción de la psicología como ciencia de la mente y la conducta incurre en el dualismo de siempre por más que revestido de conceptos y metáforas actuales empezando por procesamiento, computación, almacenamiento, función ejecutiva y “variable latente” (Pérez-Álvarez, 2018a; 2018b). Por su parte, la neurociencia cognitiva reincide igualmente en el dualismo con la adscripción al cerebro de las funciones psicológicas (Mudrik & Maoz, 2014). De hecho la neurociencia cognitiva es hoy el mayor albergue del dualismo con sus cosidos mente-cerebro y personificaciones del propio cerebro. El dualismo no es un error por meras razones filosóficas, sino porque está en la base de los problemas señalados, los cuales no son únicamente cuestiones académicas. El mayor problema del dualismo es práctico, en la medida en que lleva a mirar en el sitio inadecuado para entender los fenómenos psicológicos y en su caso cambiarlos y a descontextualizarlos reduciéndolos a procesamiento y computación como cosa de la mente y el cerebro.

En la primera parte de este artículo se presentan cinco concepciones no dualistas ni cerebrocentristas de la psicología actual con miras a mostrar que ni el dualismo ni el cerebrocentrismo son inevitables. En la segunda parte se ofrece una concepción transteórica de la psicología como ciencia del sujeto y el comportamiento con miras a mostrar en este caso la entidad ontológica de la psicología más allá de la pluralidad de enfoques.

CONCEPCIONES NO DUALISTAS NI CEREBROCENTRISTAS DE LA PSICOLOGÍA

Se propone aquí una variedad de concepciones de la psicología que no ocurren en los problemas señalados de la psicología. Sin ser nuevas, estas concepciones no dejan de ser aire fresco en el panorama de la psicología actual. No se trata de ofrecer un recuento sistemático sino únicamente representativo de estas concepciones innovadoras y a la vez radicadas en la tradición psicológica. Se podrían incluir la *perspectiva constructivista* en la tradición de Baldwin, Vygotsky y Piaget (Sánchez & Loredó, 2007; 2009), la *teoría de la actividad* de la renovada tradición ruso-danesa con su énfasis precisamente en la actividad como el primordial contacto con el mundo (Mammen & Mironenko, 2015), así como el nuevo paradigma de la *ciencia evolutiva relacional*, holista contextual, integrando explicaciones evolutivas y del desarrollo (Overton & Lerner, 2014; Witherington & Lickliter, 2016).

Dentro de las concepciones incluidas, se empieza por la *nueva ciencia de la mente* (4e) seguida por la *ciencia conductual contextual* (CBS por sus siglas en inglés) ya que cada una viene a superar sus propias limitaciones como psicologías hegemóni-



cas a lo largo del siglo XX. A continuación, se presenta la *psicología ecológica* centrada en la percepción, no como proceso de entrada de información sino como captación del mundo ya organizado con sus ofrecimientos y disponibilidades. En la misma línea, la *psicología cultural* supone una consideración radical de la psique humana radicada en las prácticas sociales. Mientras que la psicología ecológica ofrece una alternativa a la psicología representacional computacional, la psicología cultural ofrece la alternativa a la dicotomía interior/exterior marca del sempiterno dualismo. Finalmente, una renovada *psicología existencial* pone la psicología cara a la vida misma con sus inmarcesibles problemas.

Nueva Ciencia de la Mente 4e

La nueva ciencia de la mente 4e se refiere a la consideración de los procesos mentales como *corporales* más que cerebrales (*embodied*), *situados* en el mundo más allá de la cabeza (*embedded*), *ejecutivos* sobre estructuras ambientales en vez de sobre representaciones mentales (*enacted*) y *extendidos* en el ambiente no localizados dentro de uno (*extended*) (Fuchs, 2018; Rowlands, 2010; Stewart, Gapenne, & Di Paolo, 2010; Thompson, 2007). Dentro de sus diferencias, estos conceptos tienen en común una posición anti-cartesiana. De una u otra manera, consisten en rescatar la mente como algo interior separado del cuerpo y del mundo y reentenderla como actividad dentro del mundo. Tanto el cuerpo como el mundo serían partes *constitutivas* de la mente, no meros soportes o cosas extensas sobre las que *la* mente actuara. No se entiende la mente como algo en sí que habitara en algún sitio, sino como la relación misma que se constituye y entretiene entre el cuerpo y el mundo. El mundo ya no se ofrece como información a procesar, sino como *apertura* que se configura y reconfigura cada vez al hilo de nuestras propiocepciones, movimientos somatores, acciones y experiencias.

La nueva ciencia de la mente toma como patronazgo filosófico la fenomenología con particular referencia a Heidegger y Merleau-Ponty (Fuchs, 2018; Rowlands, 2010; Stewart et al, 2010; Thompson, 2007). Se puede añadir a Ortega, recordando conceptos como yo-circunstancia, yo-ejecutivo y estructura del mundo de la vida.

La piedra de toque de la nueva ciencia de la mente empieza por la consideración somatomotriz de la percepción implicando todo el cuerpo. Las cosas del mundo se nos ofrecen con sus formas y estructuras en virtud de las perspectivas y movimientos del cuerpo. A pesar de que únicamente se nos ofrece a la vista una superficie-circular-convexa anaranjada, vemos en realidad una naranja-ahí, cuyos otros aspectos fuera de la vista están co-presentes conformando la naranja que vemos. Lo que no se nos ofrece son bites de información que se filtraran, procesaran y luego se proyectaran en la "cámara oscura" de la mente o del cerebro como representación-de-la-naranja, según explicaciones ridículas que todavía subsisten. La acción está implicada en la percepción o quizá mejor la percepción implica acción empezando por movimientos corporales y cambios de perspectiva por no hablar de operaciones manipulativas

con las cosas (Fuchs, 2018; Thompson, 2007). La percepción-acción implica conocimiento tácito del mundo (*saber-cómo*) a menudo ni siquiera articulado en el lenguaje cuando no *inefable*. Esta "materia oscura de la mente" emerge del actuar conforme aprendemos las convenciones (Everett, 2016).

Frente a la primera generación del cognitivismo y su concepción de la mente como procesamiento de la información (mente representacional), la nueva ciencia de la mente ofrece un enfoque holista, dinámico y ecológico-social de la mente radicada en un sujeto corpóreo, situado, activo, coextensivo con el mundo, *in media res* de las cosas, personas y artefactos (Rowlands, 2010). La nueva ciencia de la mente es "nueva" y puede parecer extraña debido a su concepción no-cartesiana, siendo la cartesiana la concepción estándar: la mente por defecto. Sin embargo, la nueva concepción debiera ya resultar obvia y por el contrario extraña la cartesiana empezando por el procesamiento de información como una engañosa metáfora.

Ciencia Conductual Contextual

La ciencia conductual contextual (CBS) es una extensión del conductismo radical de Skinner. Se define como una estrategia de desarrollo científico y práctico, con base en asunciones filosóficas contextuales (Hayes, Barnes-Holmes, & Wilson, 2012). Su "emancipación" del conductismo empieza a ser notoria a principios de la década de 1990 con el libro ya citado *Varieties of scientific contextualism* (Hayes et al, 1993) y culmina en 2004 con la declaración de toda una "nueva ola" de terapia de conducta (Hayes, 2004). En 2016 se edita el gran libro de la CBS (Zettle, Hayes, Barnes-Holmes, & Biglan, 2016).

La nueva CBS tiene su marca de fábrica en la teoría del marco relacional (RFT), una teoría conductista de la cognición y el lenguaje desarrollada a partir de la obra de Skinner sobre conducta verbal (Hayes, Barnes-Holmes & Roche, 2001). La RFT muestra cómo se construye la habilidad humana consistente en *aprender* relaciones entre eventos y funciones nuevas, no entrenadas. Estímulos, situaciones y eventos, incluyendo eventos privados (sentimientos, pensamientos), pueden adquirir nuevas funciones o alterar las ya existentes por formar parte de un marco relacional. Así, la experiencia de "tristeza" al formar parte de marcos de referencia o contextos verbales de tipo por ejemplo "es malo", "no lo soporto", "tengo que quitarla", termina por adquirir funciones "negativas", aversivas y evitativas, distintas de la mera experiencia de "estar triste". En otro contexto histórico y marco relacional, la tristeza podría ser una experiencia de alegría o de felicidad como parece ser el caso de Miguel Ángel en el Renacimiento ("Mi alegría es la melancolía") y de Víctor Hugo en el Romanticismo ("La melancolía es la felicidad de estar triste").

La RFT está en la base de una diversidad de campos de aplicación educativos, organizacionales, ecológicos, culturales (Zettle et al, 2016), siendo el clínico el más conocido. Aparte de la relevancia práctica, el programa de investigación de la RFT acalla las típicas y tópicas críticas al "conductismo" porque supuestamente no puede dar cuenta de las conductas nuevas que no fueran entrenadas. Lejos de ello, la RFT da cuenta de



forma experimental de la emergencia de conductas y funciones no entrenadas directamente. Serían las propias instituciones culturales, las regulaciones del ambiente y los marcos relacionales instituidos en las prácticas educativas lo que hace que el lenguaje parezca instintivo a los chomskianos.

La filosofía contextual de la CBS se basa en el contextualismo de Stephen Pepper en *A World of hypotheses* (Pepper, 1942/1970), así como en el conductismo radical y el pragmatismo americano (Hayes et al, 2012). El contextualismo se diferencia de otras concepciones de la ciencia como el mecanicismo, el organicismo y el formalismo, en que toma el evento o acto-en-contexto como unidad de análisis (Pepper, 1942/1970, p. 233). Como dicen Hayes et al, "Una perspectiva contextual se centra en la conducta de los organismos interactuando dentro de un contexto, considerado histórica y situacionalmente: el acto en curso situado-en-contexto. Las unidades derivadas de este enfoque son holistas—el acto y su contexto no son separables." (Hayes et al, 2012, p. 3). La filosofía contextual toma del conductismo el análisis funcional con particular énfasis en el análisis de la conducta verbal. Por su parte, del pragmatismo toma el sentido práctico, empírico-útil, como criterio de verdad. El contextualismo funcional tiene como objetivo la predicción y la influencia. Predicción-influencia es el aspecto distintivo del contextualismo funcional, en relación con otras variedades de contextualismo científico cuyo énfasis es la descripción o la comprensión (Hayes et al, 1993).

La CBS se concibe a sí misma como ciencia natural anidada en la ciencia de la evolución (Hayes et al, 2012; Hayes, Sanford, & Chin, 2017). La autoconcepción como ciencia natural es un *marchamo* característico de la tradición conductista. Aun cuando Skinner ofrece la selección por las consecuencias como unificación de niveles evolutivos, ontogenéticos y culturales, no se trata de ninguna reducción biológica. De hecho, el conductismo radical se caracteriza por la autonomía explicativa del análisis de la conducta respecto de la biología (Zilio, 2016). La reubicación de la CBS en la órbita de la ciencia de la evolución es más estratégica debido al prestigio de la ciencia natural, que ontológica fundada en la naturaleza de las cosas (Hayes et al, 2017). En cuestiones ontológicas, Hayes et al (2012) se declaran a-ontológicos o agnósticos, como si la decantación naturalista evolucionista no implicara ya una ontología implícita, impensada, dogmática y así una determinada ontología. En este caso, una ontología naturalista evolucionista que al final es incoherente con el propio contextualismo funcional y la autonomía explicativa de la conducta de acuerdo con el conductismo radical (Zilio, 2016).

La falta de criterio ontológico de la CBS, junto con su pragmatismo, seguramente han contribuido al extraño emparejamiento con la terapia cognitiva respecto de la cual se había dado de alta como "nueva ola" (Hayes, 2004). Este emparejamiento parece deberse más que nada al reparto del mercado de la formación clínica de acuerdo con los estándares de la asociación para las terapias conductuales y cognitivas (ABCT; Hayes & Hofmann, 2018).

Psicología Ecológica

La psicología ecológica se refiere aquí a la psicología ecológica de James Gibson (Gibson, 1979), en la tradición de la fenomenología y la Gestalt con antecedentes en el empirismo radical de William James y la teoría de campo de Kurt Lewin (Heft, 2012). Su enfoque sustenta la teoría de la percepción directa frente a la concepción del procesamiento de información. Gibson cuestiona cómo la percepción visual pueda ser una reconstrucción interna a partir de inputs bidimensionales de un ambiente tridimensional, según la teoría del procesamiento. La teoría del procesamiento, dice Gibson, lleva a un abismo entre la mente donde supone ocurre la percepción y el mundo donde la luz interactúa con la retina. En su lugar, Gibson sostiene la percepción como un proceso directo, no-inferencial ni computacional, en el que la "información" ya está organizada en virtud de la exploración activa de los organismos y las propiedades "informacionales" del ambiente.

A este respecto, Gibson introduce la famosa noción de *affordance*. *Affordance* es una palabra medio inventada por Gibson para referirse a las propiedades psicológicas del ambiente consistentes en oportunidades, ofrecimientos, invitaciones y disponibilidades para la conducta apropiada en relación con ellas. Las sillas, las mesas, las escaleras y las demás cosas del mundo cotidiano ya se ofrecen para ciertos comportamientos que ellas mismas invitan y facilitan, sin necesidad de ninguna computación, que Gibson llamaría "gimnasia mental". Las *affordances* son propiedades del ambiente correlativas a las habilidades de los organismos. Como dice Gibson, una "*affordance* no es una propiedad objetiva ni subjetiva, sino ambas si se prefiere. Una *affordance* recorre la dicotomía subjetivo-objetivo mostrando su inadecuación. Es a la vez un hecho ambiental y conductual. Es tanto física y psíquica, incluso ni una ni otra. Una *affordance* apunta en ambas direcciones, al ambiente y al observador." (Gibson, 1979, p. 129).

Con el giro cognitivista en la segunda mitad del siglo XX, la teoría de Gibson quedó marginada de la corriente dominante de la psicología. No obstante, la teoría de la percepción directa no dejó de ser un programa de investigación (Turvey, Shaw y Mace, 1981), de creciente interés extendido hoy día a las formas culturales (Heras-Escribano & de Pinedo-García, 2017; Kaaronen, 2017; Ramstead, Veissière, & Kirmayer, 2016; Rietveld & Kiverstein, 2014). De acuerdo con el enfoque gibsoniano, la conducta y la cognición formarían parte del sistema dinámico de la relación entre el organismo y el ambiente que habita. No tendría sentido entonces reducir el sistema cognitivo al cerebro (o incluso al cuerpo), ya que la cognición y la conducta emergen del "nexo dinámico cerebro-cuerpo-mundo" (Kaaronen, 2017, p. 5).

La noción de *affordance* guarda relación con las nociones de nicho de la teoría evo-devo, de marco-conductual (*behavioral setting*) de la ciencia eco-conductual de Roger Baker y de andamiaje (*scaffolding*) de Vygotski. El andamiaje cultural y la disponibilidad del ambiente (*scaffolding*, *affordance*) son conceptos complementarios de un enfoque no-representacional (Estany y Martínez, 2014; Ramstead et al, 2016). La noción de



affordance (junto con andamiaje) nos ofrece otra manera de entrar en la psicología. Frente a la usual entrada empezando por la percepción como un primer proceso de una serie de ellos (cajas, módulos), la percepción gibsoniana consiste en acciones y operaciones del organismo correlativas a los “objetos” del ambiente. Recuérdese el célebre experimento de Held y Heine, cómo el gato activo desarrolla el patrón de profundidad, a diferencia del pasivo que es llevado en la góndola, pese a que la estimulación es la misma para ambos (Held & Heine, 1963). Véase Figura 1. Si fuera cosa de procesamiento, el gato llevado como un “señorito” en la góndola podría hacerlo tanto mejor que el “trabajador”. Como concluye Pinillos de este experimento, *la acción constituye un ingrediente esencial de la actividad perceptiva completa* (Pinillos, 1975, p. 198).

Empieza una mala psicología cuando la percepción se toma como un proceso de entrada de información. El mundo no se ofrece como información a procesar, sino como “paisaje de *affordances*” (Ramstead et al, 2016; Rietveld y Kiverstein, 2014). Mejor tarea que la “gimnasia mental”, sería por parte de los psicólogos describir y arreglar el mundo, en vez de situar todo en la mente. Para que aspectos del mundo alcancen relevancia se requiere que “soliciten” nuestra atención. La teoría de las *affordances* podría ayudar a superar el hiato actitud-acción disponiendo entornos comportamentales que promuevan ciertas prácticas sociales (Kaaronen, 2017; Rietveld y Kiverstein, 2014), así como las dicotomías naturaleza-cultura (Heras-Escribano & de Pinedo-García, 2017), mente/cerebro y mente-mundo (Chemero, 2009).

Psicología Cultural

La psicología cultural no se reduce a la obviedad de enfatizar la importancia de los factores culturales en psicología. Su tesis central es que los fenómenos psicológicos son inherentemente histórico-culturales. Desde su origen en el desarrollo, estarían mediados por las prácticas sociales a través del lenguaje y demás artefactos culturales. La psicología cultural no es equivalente a psicología trans-cultural ni ambiental. Mientras que estas últimas suponen una mente básica, general y universal (típicamente occidental) que la cultura y el ambiente modulan, la psicología cultural enfatiza un proceso de desarrollo mutuamente constitutivo, inter-subjetivo, mediante “herramientas” sociales.

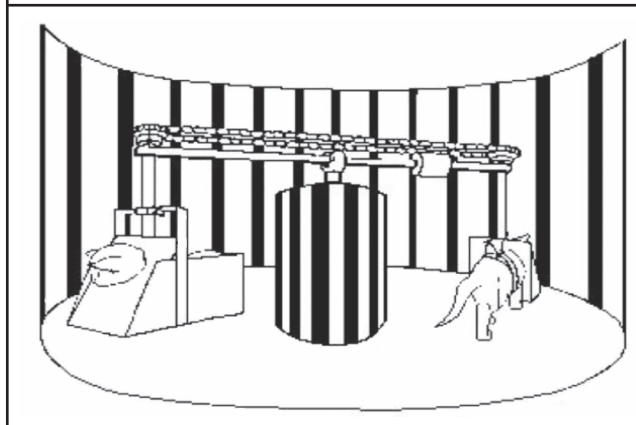
La psicología cultural no es en realidad nueva, sino una renovada versión de una egregia tradición que se remonta a la “psicología de los pueblos” de Wilhem Wundt y más estrechamente a Lev Vygotski. De Vygotski importa recordar los conceptos de interiorización, zona de desarrollo próximo y el citado de andamiaje. La psicología cultural se concibe como una disciplina híbrida en la intersección de la psicología del desarrollo y la psicología social con la antropología, la historia, la sociología, la sociolingüística y las ciencias de la educación como vecinos más cercanos (Valsiner, 2014a).

Su hoja de ruta incluye propuestas para corregir dos limitaciones de la psicología estándar. La primera invita al estudio de la

psique en contextos culturales objetivos empezando por los llamados procesos superiores (en la tradición vygotskiana), en vez de por procesos básicos descontextualizados. Se ha presentado el *Manifiesto de Yokohama* como punto de partida para restaurar el papel de las funciones psicológicas superiores como objeto central de la psicología (Valsiner, Marsico, Chaudhary, Sato, & Dazzani, 2016, prefacio). La segunda propuesta apunta a la metodología en una “nueva clave” (Valsiner, 2014b). No se refiere meramente a la rehabilitación de métodos cualitativos, sino de una metodología que capte el proceso dinámico microgenético cuando ocurre, no solo una vez dado. Entrevistas, observaciones, narrativas, memorias biográficas y análisis de patrones culturales son métodos empleados en el estudio de procesos superiores empezando por la imaginación a lo largo del desarrollo, un tema estrella de la psicología cultural (Zittoun et al, 2013). La imaginación, un proceso subjetivo donde los haya, es a la vez profundamente social según está enraizada en los medios, artefactos e imaginarios colectivos, funcionando como interface o bucle interactivo del contacto diario con el mundo (Zittoun & Gillespie, 2016).

La psicología cultural asume el carácter “único” de los eventos psicológicos situados en un flujo irreversible del tiempo, en el borde del pasado y el futuro: el presente. Esto supone un desafío para una ciencia idiográfica, cuyo estudio de eventos únicos no por ello deja de ser objetivo. La objetividad científica derivaría de la identificación de patrones funcionales y de principios que organizan la similitud entre los eventos que constituyen patrones. Siendo todos los fenómenos *locales* (efímeros e irreversibles), no dejan de ser reales por medio de procesos culturales *generales*. La cultura se concibe aquí como un proceso de mediación semiótica, como herramienta para la flexibilidad de la psique en relación con la continua variabilidad de contextos. La cultura objetiva (colectiva y preexistente), se convierte en cultura subjetiva, dada la posición única de cada uno.

FIGURA 1
APARATO PARA LA IGUALACIÓN DEL MOVIMIENTO Y LA EXPOSICIÓN VISUAL DE UN GATO ACTIVO QUE TIRA DE LA GÓNDOLA Y UNO PASIVO QUE ES LLEVADO



¿Cómo algo objetivo exterior llega a ser subjetivo interior? La cuestión está en que la socorrida metáfora interior/externo acarree la innecesaria noción ontológica de un interior como contrapuesto a exterior. Desarrollos post-vygotskianos tratan de superar este malentendido que surge de la propia concepción de internalización de Vygotsky. A partir de elaboraciones de la noción de internalización-externalización como proceso cíclico mutuo, se han introducido los conceptos de cambio de posición y de artefactos simbólicos (Zittoun y Gillespie, 2015). El cambio de posición se refiere a las distintas posiciones (roles), cada una con su configuración de demandas, constricciones, *affordances*, expectativas y experiencias, que constituyen la vida de uno. Se entiende entonces que las distintas posiciones dan lugar a una continua estratificación de experiencias. Por su lado, los recursos simbólicos se refieren a artefactos semióticos (libros, películas, canciones) que contribuyen a guiar la experiencia y aún más a producirla. Los artefactos semióticos constituyen un tipo de andamiaje que opera en la zona de desarrollo próximo promoviendo el desarrollo potencial. Siendo experiencias guiadas desde fuera, las experiencias son también fenómenos psicológicos interiores. He aquí la cuestión y el problema.

¿Qué es lo que se ha internalizado? La noción de internalización sugiere que algo externo ha pasado dentro que luego sale. Sin embargo, la internalización no es poner "dentro" lo que estaba "fuera". Para empezar, la guía semiótica opera en la frontera de uno y el mundo. En segundo lugar, se trata de la guía de un flujo de experiencias irreversibles a través de herramientas y artefactos semióticos. En ambos casos, hay una situación y un artefacto cultural que proporciona un andamiaje y guía de la experiencia de uno.

En rigor, no hay nada que llegue a ser internalizado. Lo que hay es un mundo externo que produce y guía una experiencia. La experiencia se llama "interna" porque: (1) no es accesible a observadores, (2) es el lado experiencial (interno) de un encuentro con la cultura en la forma de artefactos culturales (externos). En este sentido, no debiera haber un problema con la metáfora interno/externo siempre que no apliquemos la metáfora de una manera simplista." (Zittoun y Gillespie, 2015, p. 485).

Más allá de la internalización-externalización, se trataría de ver la compleja estratificación de experiencias y respuestas ocasionadas por diversas situaciones y guías culturales, a menudo contradictorias. Lo que se tiene es un *organismo cambiado*, según la expresión de Skinner, al hilo de las experiencias de la vida. La idea es que la mente o psique como suele decir la psicología cultural no está ni dentro ni fuera, sino entre medias de uno y el mundo, en su modo de actuar e interactuar.

Psicología Existencial

La psicología existencial se caracteriza por poner en primer plano ciertas condiciones y preocupaciones de la vida y su modo de afrontarlas. Las condiciones se refieren al carácter abierto, contingente y paradójico del ser humano. Abierto, como

ser-en-el-mundo, ahí-fuera, de acuerdo con la etimología de "existir" como "salir" y "estar-fuera", más o menos expuesto o seguro. Contingente, que siendo de un modo podría ser de otro sin estar seguros de cómo será en adelante. Paradójico por la polaridad constrictiva/expansiva, entre la seguridad y la libertad como principal dilema humano (Schneider, 1999).

Las preocupaciones se refieren al sentido-de-la-vida (vacío, significado), soledad (comunicación, relaciones), libertad (decisiones, responsabilidad), siempre sobre el fondo de la incertidumbre y de la muerte como única certeza. No pareciendo tener la vida otro sentido tan cierto como la muerte, la muerte es lo que da sentido a la vida con su finitud, amenaza, vulnerabilidad, incertidumbre y necesidad de afrontamiento. Aun cuando el "idioma del sufrimiento" suele ser el clínico, los problemas psicológicos no dejarían de ser básicamente existenciales empezando por la ansiedad y la depresión. La psicología existencial no se ha de confundir con la psicología humanista. El enfoque existencial se acoge al lema sartriano según el cual la "existencia precede a la esencia." Valdría también el lema de Simone de Beauvoir referido a la mujer, reutilizado aquí en general para decir ahora que el ser humano no nace sino que llega a ser. La psicología existencial cuenta hoy con dos vertientes: experimental y cultural.

La psicología existencial *experimental* estudia el impacto en nuestra vida cotidiana de preocupaciones existenciales como las señaladas, de acuerdo con un paradigma experimental conocido como *saliencia-de-la-mortalidad* dentro de la *teoría del manejo del terror* (Greenberg, Koole, & Pyszczynski, 2004; Hayes, Schimel, Arndt, & Faucher, 2010). La idea es hacer saliente la conciencia implícita de nuestra propia mortalidad (u otra condición) y ver posibles defensas psicológicas. Se ha encontrado una variedad de defensas que en principio no guardan una relación obvia con la mortalidad como la adhesión a partidos políticos, a cosmovisiones, a la religión, a la ciencia o la fama. Así por ejemplo, mientras que la *saliencia-de-mortalidad* fortalece la creencia en el diseño inteligente en los creyentes en dios, en los convencidos de la ciencia natural fortalece la aceptación de la teoría de la evolución (Stavrova, Ehlebracht, & Fetchenhauer, 2016).

Por su parte, la *saliencia-de-la-incertidumbre* suscita también defensas similares a la *saliencia-de-la-muerte* referentes a la cosmovisión, la pertenencia y el apego y otras más específicas como la justicia (van den Bos, 2009). La incertidumbre más que la muerte parece ser la piedra de toque de nuestra condición existencial con su doble vertiente expansiva (apertura, aventura, libertad) y constrictiva (repliegue, seguridad, miedo-de-la-libertad). La incertidumbre se ha presentado como el miedo de todos los miedos incluyendo la muerte (Carleton, 2016).

La psicología existencial *cultural* estudia cómo la cultura organiza las experiencias existenciales y las defensas frente a ellas (Sullivan, 2016). Más en concreto, estudia cómo diferentes patrones culturales protegen de unos sufrimientos y abocan a otros, dentro de que no parece haber culturas que reduzcan a cero los desafíos de la vida. Así, los individuos en una cultura



ra colectivista (respecto de una individualista) están más propensos a la culpa y la vergüenza que a la ansiedad. La cultura colectivista protege entonces de la ansiedad y aboca a la culpa y la vergüenza debido al mayor compromiso y responsabilidad con los demás. Por su lado, los individuos de una cultura individualista (respecto de una colectivista) están más propensos a la ansiedad que a la culpa y la vergüenza. La cultura individualista protege entonces de la culpa y la vergüenza y aboca a la ansiedad, debido al mayor compromiso y afán para consigo mismo (Sullivan, 2016).

El Cuadro 1 ofrece una selección de conceptos fundamentales de cada una de las concepciones citadas.

CONCEPCIÓN TRANSTEÓRICA DE LA PSICOLOGÍA COMO CIENCIA DEL SUJETO Y EL COMPORTAMIENTO

Se han revisado concepciones recientes de la psicología con miras a mostrar alternativas al dualismo y cerebrocentrismo. La persistencia del dualismo en psicología y su deriva hacia el cerebrocentrismo serían, según se entiende aquí, concepciones problemáticas. Aunque no hay una psicología que se identifique a sí misma como dualista o cerebrocéntrica (estas son identificaciones críticas), se refiere a toda concepción del funcionamiento psicológico que tiene como referencia algún tipo de procesos mentales, módulos, mecanismos, funciones ejecutivas, sistemas de procesamiento, computación o representación de alguna manera. Se trata de explicaciones por debajo del nivel del sujeto o la persona, “impersonales”, mecanicistas, que atribuyen a alguna suerte de homúnculo o fantasma en la máquina lo que en realidad hace el sujeto situado en el mundo.

Las concepciones de la psicología centradas en la mente y el cerebro dan juego a la concepción científica estándar que supone la psicología como una ciencia natural (la mente y el cerebro como órganos naturales universales), a cuenta del método hipotético-deductivo generador de hipótesis y constructos, de modo que las concepciones y métodos se realimentan mutuamente. La producción científica generada no necesariamente supone un avance en la ciencia de la psicología. Frente a la psicología metodologista se requiere de una psicología radical, total, centrada en la raíz donde radican los fenómenos psicológicos, como las psicologías presentadas, cuya pluralidad no debe sorprender ni decepcionar.

Dentro de sus diferencias, las psicologías presentadas tienen una afinidad holista, contextual, intersubjetiva y cultural. Dada su diversidad, se trata ahora de ofrecer una destilación meta-científica, transteórica, a fin de ver la psicología como ciencia, de qué. Por lo pronto, no de la mente, ni del cerebro, ni tampoco de la conducta, de la conciencia o del inconsciente. Pero tampoco sin dejar fuera contenidos de las distintas tradiciones de la psicología, por razones metodológicas. A este respecto, se propone una concepción de la psicología que trate de analizar los intrincados fenómenos psicológicos por sus “junturas naturales”, según la célebre imagen anatómica de Platón.

Anatomía de los fenómenos psicológicos

De acuerdo con el presente planteamiento, la estructura ana-

tómica de los fenómenos psicológicos implicaría la conjunción de tres términos: sujeto, comportamiento y mundo. Aunque todos ellos están presentes en las concepciones expuestas (cómo no), no lo están de la misma manera. Tampoco ninguno de estos términos es unívoco, ni se explica por su sentido ordinario, por lo que importa hacer algunas precisiones de su sentido aquí.

Empezando por el sujeto, se refiere ante todo a un sujeto corpóreo, no un sujeto pensante. El cuerpo como base del sujeto incorpora la historia de la vida, no como algo almacenado o codificado en algún sitio, según gusta entender la neurociencia cognitiva, sino como *organismo cambiado* y cambiante. La historia, con sus experiencias, hábitos y habilidades, está incorporada en el organismo como disposición que se pone en juego en los contextos apropiados y situaciones oportunas. El que sabe jugar al fútbol o tocar el piano no lo hace porque tiene el juego o la música almacenados en algún sitio (¿en las piernas?, ¿en las manos?, ¿en el cerebro?). Lo hace porque el organismo como un todo está cambiado de determinada manera, resultante de su historia de aprendizaje, que se puede actualizar en el contexto oportuno. El futbolista y el pianista no tienen su habilidad más en el cerebro que en las piernas y las manos. La habilidad ni siquiera estaría en el cerebro y las piernas o las manos, sino en el organismo como un todo (sin olvidar al cerebro), para el caso el sujeto. No es de pensar que el intercambio del cerebro convirtiera al pianista en futbolista y viceversa. La habilidad en cierto sentido también está en las instituciones como prácticas relacionales (reglas de juego, par-

**CUADRO 1
CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE LAS CONCEPCIONES NO-DUALISTAS CITADAS**

Perspectiva constructivista; teoría de la actividad; ciencia evolutiva relacional	Circularidad de la acción de los sujetos como continuos reorganizadores del mundo que a su vez reobra sobre los sujetos como organismos cambiados
Nueva Ciencia de la Mente	Procesos corporales, situados, actuados y extendidos; mundo como apertura en continua reconstrucción
Ciencia Conductual Contextual	Teoría del Marco Relacional en el estudio de la cognición y el lenguaje; contextualismo funcional
Psicología Ecológica	Percepción directa; dinámica percepción-acción-percepción; affordances (propiedades comportamentales del ambiente)
Psicología Cultural	Andamiaje; desarrollo próximo; artefacto semiótico (guía de la experiencia); internalización/organismo cambiado
Psicología Existencial	Condición humana (apertura, contingencia, paradoja); preocupaciones básicas (sentido, libertad, soledad, muerte); paradigma experimental de la saliencia (mortalidad; incertidumbre); patrones culturales como defensas



tituras) que no meramente facilitan sino que codirigen las habilidades de los actores.

La estructura del cuerpo determina la forma del mundo humano (*Umwelt*). La estructura erguida, marcha bípeda, manos liberadas, etc., articulan una estructura *de-hacia* (*from—to*) (Polanyi, 1966, p. 11). Esta estructura corporal da primacía a un sujeto operatorio, práctico-manipulativo, respecto de un sujeto pensante, “procesador de información” como, sin embargo, se suele caracterizar al sujeto. El sujeto pensante, lejos de definir al ser humano, lo que hace en realidad es revelar una falacia intelectualista potenciada por la división del trabajo en la sociedad industrial entre la oficina y la planta de producción, entre la dirección y la “mano de obra”. Esta división invita a separar y reificar la “mente” o córtex cerebral como dirección ejecutiva *dentro* y el cuerpo como ejecutor externo.

La noción de comportamiento refiere toda una articulación corporal, afectiva, cognoscitiva y operatoria del sujeto con el mundo, donde el comportamiento implica intencionalidad, saber-hacer y comprensión (no la ejecución externa de intenciones y cogniciones internas). Esta noción de comportamiento se inspira en Merleau-Ponty en su obra de 1942 *La estructura del comportamiento* con base en Husserl (intencionalidad operante) y Heidegger (ser-en-el-mundo), reelaborada entre otros por Evan Thompson en *Mind in life* (Thompson, 2007) y Thomas Fuchs en *Ecological brain* (Fuchs (2018). Importa destacar de esta concepción su carácter gestáltico, holista, no-mecanicista ni analítico despiezador, por lo que Merleau-Ponty habla de estructura del comportamiento, así como Mariano Yela en la misma línea habla también de estructura de la conducta (Yela, 1974). El comportamiento o para el caso la conducta constituye una estructura o patrón dinámico que incluye el organismo y el medio, el sujeto y la situación. “La estructura de la conducta—dice Yela—es la unidad de interdependencia del estímulo [situación], el sujeto y la acción.” (Yela, 1974, p. 95).

El comportamiento en esta perspectiva “es un fenómeno colectivo—dice Thompson—que comprende el cerebro, el cuerpo y el ambiente, no algo que reside dentro del sistema nervioso.” (Thompson, 2007, p. 71). Se entiende que esta noción de comportamiento, por la que algunos autores lo prefieren en vez del término conducta, capta “*la estructura unitaria de la vinculación afectiva corpórea (y cognitiva) con el mundo*” (Jacobs, Stephan, Paskaleva-Yankova, & Wilutzky, 2014, p. 90, cursiva en el original). Merleau-Ponty concibe este nexo como un

arco intencional que proyecta, alrededor nuestro, nuestro pasado, nuestro futuro, nuestro medio contextual humano, nuestra situación física, nuestra situación ideológica, nuestra situación moral o, mejor, lo que hace que estemos situados bajo todas esas relaciones. Es este arco intencional lo que forma la unidad de los sentidos, la de los sentidos y de la inteligencia, la de la sensibilidad y la motricidad. Es este arco lo que se ‘distiende’ en la enfermedad. (Merleau-Ponty, 1945/1975, 153)

Como el puente de *Las ciudades invisibles* de Italo Calvino descrito piedra a piedra o por el arco, el comportamiento no

se define piedra a piedra (conductas, percepciones, cogniciones, actividad neuronal), sino por el arco que forman. O aún mejor, un circuito en continua reconstrucción de acuerdo con la clásica discusión de John Dewey del arco reflejo, cómo la psicología propende al despiece de los fenómenos lo que él llama la “falacia psicológica” (Dewey, 1896). Esta noción de comportamiento ha servido, por ejemplo, para reconcebir el llamado “TDAH” más allá de los síntomas como una forma de ser (Pérez-Álvarez, 2018c).

La noción de conducta operante del conductismo radical de Skinner se puede poner como un ejemplo paradigmático de comportamiento en el sentido que se viene planteando, no sin las debidas especificaciones. Para verla así es necesario recordar que la conducta operante forma parte de una contingencia-de-tres-términos: estímulo discriminativo, comportamiento y eventual efecto. La contingencia describe una determinada situación en la que cierta conducta produce efectos que reobran sobre la situación inicial y sucesivas acciones. Las especificaciones necesarias consisten en entender que la contingencia constituye una unidad funcional, temporal, dinámica y gestáltica (Fuentes, 2011; Fuentes & Quiroga, 1999). La conducta operante establece una relación funcional entre una situación presente y una situación futura, co-presente, que la propia conducta actualiza. Vale decir que la conducta opera entre el presente y el futuro en un proceso dinámico. En este sentido, la conducta operante establece un “arco intencional” entre el sujeto, la situación presente y una situación futura, una unidad denominada “contingencia discriminada”. Una contingencia discriminada es un proceso comportamental entre dos momentos fenoménicos, el presente-aquí y el futuro-ahí según una corriente continua de transformación momento a momento (Quiroga, 1996).

Por su lado, el mundo ya se ofrece discriminado, disponible, operable de determinada manera, no como información a procesar por la mente o el cerebro. El mundo está andamiado (*scaffolding*) y dispuesto para nuestro comportamiento (*affording*) sin necesidad de ninguna suerte de representación mental o neuronal toda vez que sujeto y mundo se constituyen mutuamente (Chemero, 2009). Así, la lengua y la escritura (en este caso desde hace todavía unos siglos) forman parte del mundo cotidiano, por lo que su desarrollo o mejor aprendizaje tan “natural” por los niños parece instintivo (a los chomskianos) como debido a una gramática universal o diseño inteligente albergado en un cerebro creador.

La escritura que ahora los niños dominan en unas 2000 horas llevó 6000 años hasta su institucionalización siendo que la estructura anatómica del cerebro ya era desde mucho antes la misma. Los niños ahora navegan en internet con total dominio en poco tiempo, sin ningún gen para navegar, como tampoco para escribir, ni probablemente para el lenguaje más que un conjunto de predisposiciones (Sinha, 2015). Bebés que sobrevivieran solos sea por caso en las islas Galápagos según un experimento imaginario (Kenneally, 2009), probablemente no generarían más que balbucientes formas comunicativas. Cuántos miles de años tardarían en “generar” lenguas como las co-



nocidas (de ser parecidas), así como la escritura. La eventual re-invencción de la escritura supondría a su vez la invención previa de la agricultura y el trueque, si como parece la escritura ha derivado de formas de contar (quizá un caso de exaptación). Una vez institucionalizada, la escritura reorganiza el propio lenguaje así como la misma funcionalidad del cerebro (Pérez-Álvarez, 2015).

El lenguaje y otros artefactos (Sinha, 2015) constituyen andamiajes y disponibilidades que funcionan como “trinquetes” (“ratchet effect”) que no sólo impiden la vuelta atrás, sino que acumulan e institucionalizan las propias prácticas culturales (Tennie, Call, & Tomasello, 2009). La facilidad con la que los niños aprenden a hablar se presta a la impresión de que el lenguaje está inscrito en los genes y en el cerebro. Sin embargo, no es tan obvio que el lenguaje esté ahí a la espera de la ocasión para generarse. Bastaría considerar el rico andamiaje del mundo, no “pobreza de estímulos” según la objeción de Chomsky a Skinner (Primerio, 2008), para ver que lo universal es en realidad el carácter institucional del ser humano, con sus andamiajes y disponibilidades.

El Cuadro 2 trata de mostrar siquiera esquemáticamente la diferente ontología dualista-monista reductora de la psicología como ciencia de la mente y la conducta y en su caso la neurociencia cognitiva, en relación con la ontología plural tripartita de una concepción de la psicología centrada en el sujeto (no la mente o el cerebro), el comportamiento (no la conducta como ejecución externa) y el mundo organizado con todas sus andamiajes y *affordances* (no información a procesar).

De acuerdo con las especificaciones apuntadas, se propondría una concepción de la psicología como ciencia del sujeto y el comportamiento (Pérez-Álvarez, 2018a). La inclusión del sujeto pretende remarcar su alternativa a las nociones de mente y cerebro que figuran en las concepciones de la psicología (como ciencia de la mente y la conducta o neurociencia cognitiva) que se quieren superar, debido al dualismo, mentalismo y cerebrocentrismo que suponen. Además, la noción de sujeto implica la subjetividad que también se quiere incluir por derecho propio en toda psicología que se precie, y no como sesgos, hipótesis o constructos. Nada psicológico debe ser ajeno a la psicología empezando por los aspectos subjetivos pre-reflexivos, implícitos, inconscientes, no-verbales, inefables, el “lado oscuro de la mente” (Everett, 2016). Tras los “remilgos” de la ciencia positivista, en lo que va del siglo XXI parece haber un renovado interés en incorporar lo subjetivo en la ciencia de la conducta (Valsiner, 2013, p. 257). Por otra parte, la referencia a comportamiento pretende resaltar la relación mutuamente constitutiva del sujeto con el mundo que la noción usual de conducta no tiene según parece la ejecución externa de una mente que tuviera una representación del mundo.

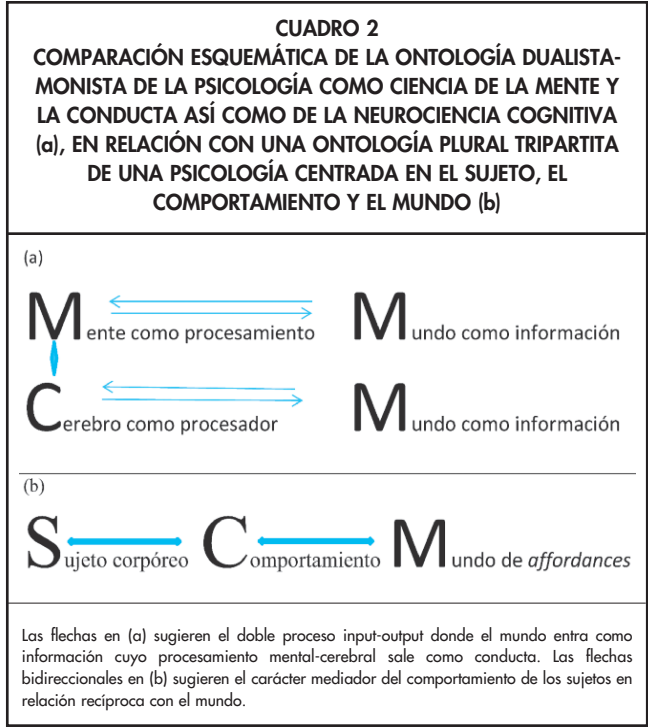
Peculiaridad de la psicología como ciencia

La psicología es una ciencia peculiar. Para empezar, trata con realidades interactivas (no fijas naturales), influenciadas por el propio proceso de investigación (Hacking, 1995; Hauswald, 2016). Los objetos de la psicología son ellos mismos su-

jetos: entes interactivos donde los haya. Además, los fenómenos psicológicos consisten en eventos efímeros y procesos irreversibles ocurriendo en la frontera del pasado y el futuro: el presente (Valsiner, 2013).

Con todo, la vida es relativamente estable gracias a su *naturaleza* institucional. Por ello mismo, los fenómenos psicológicos son también relativamente regulares. Dentro de ser efímeros, únicos, los fenómenos psicológicos no dejan de ser similares, como para permitir la generalización en base a “principios que gobiernan la emergencia de las nuevas singularidades” (Valsiner, 2014a, p. 257). Por más que procesos irreversibles, los fenómenos psicológicos no dejan de constituir estructuras con formas reconocibles. Las nociones de contingencia discriminada y de *affordance* serían ejemplos de estructuras. La noción de estructura o Gestalt se está reivindicando en psicopatología como alternativa a la clasificación basada en síntomas (Pérez-Álvarez y García-Montes, 2018).

Otra peculiaridad de la psicología es que es una ciencia *liminal*, en un campo intermedio entre la biología y la cultura, en la intersección de las ciencias naturales y humanas (Valsiner, 2014a, p. 6). Esta condición está en la base del tradicional problema de la psicología oscilando entre su reducción por un lado u otro, sin tener clara su autonomía como ciencia de qué. La oscilación hoy día tiende a bascular hacia el reduccionismo neurocientífico y biomédico, pero también hacia el estadístico y algorítmico. En ambos casos, los fenómenos psicológicos se disipan, sea una reducción mecanicista por debajo del nivel del sujeto o supraindividual por encima del sujeto conocida la no ergodicidad de los promedios estadísticos carentes de valor para el caso individual. En términos ontológicos, la oscilación



es entre el dualismo y el monismo, cuando este último es en realidad una variante del primero, no la alternativa que se supone. En términos epistemológicos, la oscilación es entre las ciencias naturales y las ciencias sociales. Aun reconociendo el carácter social y cultural de la psicología, se estudia como si fuera una ciencia natural. Por su parte, como ciencia humana, tampoco está claro su estatus en relación con las demás ciencias humanas, entre fundamental y prescindible.

Poniendo la psicología en un mapa ontológico

Importa poner la psicología en un mapa ontológico pluralista. La alternativa al dualismo no sería el monismo, sino el pluralismo, como ya advirtiera William James en su obra de 1909 *Un universo pluralista* (James, 2009). Las realidades son diversas (el ser se dice de muchas maneras diría Aristóteles): electrones, moléculas, piedras, ondas gravitacionales, conejos, patos, dolores, experiencias, conductas, idiomas, normas, instituciones sociales, leyes de los poliedros, teoremas, teorías científicas, etcétera. De acuerdo con la ontología del materialismo filosófico se podrían agrupar en tres grandes géneros de materialidad: física (moléculas, ondas gravitacionales), psicológica (experiencias, conductas) y objetiva supraindividual (institucional y abstracta). La materialidad institucional se refiere a las normas y prácticas sociales que organizan la vida humana. Por su parte, la materialidad abstracta se refiere a entidades como la geometría y las matemáticas de alcance universal por más que con un origen histórico.

Las realidades psicológicas, lejos de ser reductibles a las biofísicas por un lado o a las institucionales (sociales, culturales) por otro, participan de ambas y lo que es más serían mediadoras entre ellas. Por lo que se refiere a la participación, hablaríamos de una tridimensionalidad ontológica de los fenómenos psicológicos (Lundh, 2018; Pérez-Álvarez, 2018a) incluyendo siempre de forma más o menos conspicua y relevante aspectos biofísicos (neuronales) y sociales (institucionales), sin reducirse a ellos. Por lo que se refiere a la mediación, la idea sería ver que son los sujetos los que configuran el mundo y establecen relaciones constructivas (y destructivas) entre las distintas reali-

dades. El énfasis en la mediación del sujeto pretende poner de relieve por un lado el papel decisivo de la actividad psicológica en la configuración de las demás realidades y por otro que esa actividad psicológica no es mental o neuronal sino comportamental. A fin de percibir este doble aspecto participativo y mediacional de los fenómenos psicológicos en un mapa ontológico pluralista, puede ser útil un análisis psicológico y filosófico del cubo de Necker (Pérez-Álvarez, 2017).

El cubo de Necker se presta a mostrar cómo un fenómeno psicológico—perceptivo-experiencial-subjetivo—, en este caso una percepción ambigua, implica aspectos físicos (segmentos de rectas dibujadas en un papel, así como procesos neurofisiológicos de la percepción) y aspectos abstractos (leyes geométricas de los poliedros), sin reducirse a ellos, puesto que sin la mediación de un sujeto institucional (con una historia perceptiva) no hay fenómeno. El fenómeno no es meramente neuronal por más que implica (cómo no) una compleja red de procesos neurofisiológicos. A partir del fenómeno dado (perceptivo-experiencial) se puede ver qué pasa en el cerebro, pero de ver lo que pasa en el cerebro no se deduce el fenómeno. El fenómeno no se produce directamente desde los segmentos en un plano a las neuronas. El fenómeno no se da en las neuronas, más que en los libros de neurociencia barata. El fenómeno implica un sujeto con neuronas (faltaría más), pero también con una historia perceptiva. Sin experiencia con cubos (algo prácticamente universal en nuestra sociedad) difícilmente es concebible el fenómeno, como sin haber visto patos y conejos tampoco se daría la famosa percepción ambigua pato-conejo que popularizara Wittgenstein. Véase Figura 2.

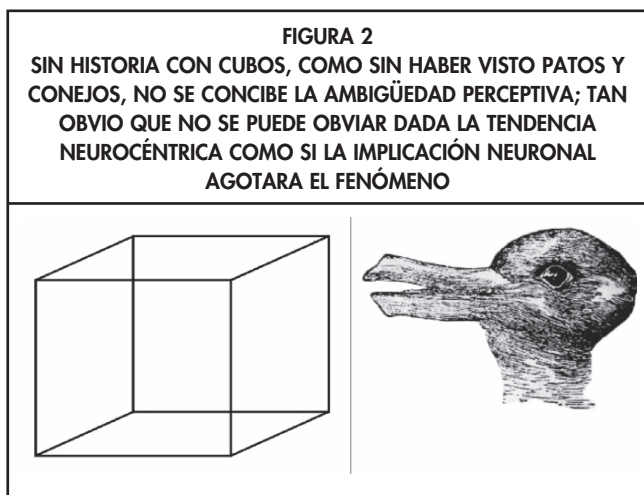
Sería incurrir en una “falacia psicológica” tratar de comprender el fenómeno en el plano molecular por más que participe en él, como explicar el puente analizando las piedras. El fenómeno psicológico tiene entidad por sí mismo.

Implicaciones epistemológicas y metodológicas

La localización de los fenómenos psicológicos en un mapa ontológico tiene implicaciones epistemológicas relativas al tipo de ciencia que es la psicología. Las opciones se reducen básicamente a dos: si la psicología es una ciencia natural o una ciencia humana. De acuerdo con la argumentación seguida, la psicología sería una ciencia humana.

Sin el marchamo científico natural, la psicología no deja de ser una ciencia, un tipo de ciencia humana. Dentro de ello, se podría discutir el énfasis social, cultural, hermenéutico o conductual. A tenor del énfasis puesto en la actividad comportamental del sujeto, se hablaría de la psicología como ciencia comportamental (conductual), centrada en el sujeto humano (persona).

El pluralismo ontológico es correlativo de una metodología pluralista acorde con la complejidad de los fenómenos psicológicos. Siendo los fenómenos psicológicos efímeros, únicos, irreversibles, agradecen métodos centrados en el presente como, por ejemplo, la entrevista microanalítica (Stern, 2004/2014), en la experiencia vivida como la entrevista semiestructurada en psicosis (Pérez-Álvarez y García-Montes, 2018) y en el com-





portamiento en una perspectiva dinámica longitudinal, personalizada y contextualizada en tiempo real como permite el prometedor análisis de redes (Fonseca-Pedrero, 2018).

Como dice Svend Brinkmann, “los psicólogos podrían plantear cualquier cuestión de investigación y usar cualquier metodología y técnica que fuera necesario, sin mucha preocupación acerca de si es un método cualitativo o cuantitativo.” (Brinkmann, 2015, p.171). Entonces, se podría estar a nivel de las ciencias naturales, que no tienen la típica disputa del método científico que hay en psicología. Como dice en este caso Michael Mascolo, “un debate sobre si una disciplina es o no científica parece más una batalla acerca de estatus y prestigio que de la identificación de pasos a un conocimiento fiable. Una mejor cuestión, dada la importancia de un tema, sería cómo podemos estudiar procesos psicológicos de manera sistemática, fiable y útil. Si se satisfacen tales condiciones, la cuestión de si las prácticas disciplinares son científicas o no sería irrelevante.” (Mascolo, 2016, p. 553).

CONCLUSIONES

Tras señalar ciertos problemas de la concepción estándar de la psicología como ciencia de la mente y la conducta y en su caso como neurociencia cognitiva, se ha presentado una variedad de concepciones alternativas no-dualistas ni cerebrocentristas. Sobre la base de estas alternativas se ha propuesto una concepción transteórica de la psicología como ciencia del sujeto y el comportamiento (Pérez-Álvarez, 2018a).

Se entiende que un doble referente de la psicología, en este caso, sujeto y comportamiento, es más que conveniente, debido a que uno solo resultaría demasiado indeterminado o acaso determinista por reductivo y más de dos, añadiendo por ejemplo situación, contexto o mundo, podría ser redundante. La referencia al comportamiento (conducta, actividad, acción) parece poco discutible. Otra cosa es cómo se conciba. La concepción de comportamiento ofrecida aquí supera el sentido mecanicista que suele estar asociado a la conducta como ejecución externa, así como el aspecto autoemanante que sugieren las nociones de actividad y acción como si emanaran del sujeto al margen del mundo al que los sujetos están “sujetos” con su historia y *affordances*. En todo caso, la cuestión no es tanto el término (comportamiento, conducta, actividad, acción), como su sentido referido a un sujeto porque el comportamiento es de un sujeto, José Luis Pinillos *dixit*.

La referencia a un sujeto resulta necesaria frente a las nociones de mente o cerebro debido a la falacia mereológica de atribuir a una parte lo que es de un todo, amén de su carácter dualista, mentalista, reduccionista, el redivivo homúnculo o fantasma en la máquina. Por otra parte, la noción de sujeto *incorpora* la subjetividad en su continua reconfiguración de experiencias y disponibilidades *comportamentales*, sin necesidad de suponer almacenamientos, codificaciones, representaciones y demás aparato mecanicista. Asimismo, la noción de sujeto permite entender mejor la relación de uno consigo mismo como sujeto que se toma a sí mismo como tema y problema. La noción de persona también iría bien (Martin & Bickhard, 2012).

CONFLICTO DE INTERÉS

El autor declara no tener conflicto de interés.

REFERENCIAS

- American Psychological Association (2018). *APA Dictionary of Psychology*. <https://dictionary.apa.org/psychology> (consulted 14/5/2018)
- Asay, J. (2018). The role of truth in psychological science. *Theory and Psychology, 28*, 382–397. doi.org/10.1177/0959354317752875
- Brinkmann, S. (2015). Perils and potentials in qualitative psychology. *Integrative Psychological and Behavioral Science, 49*, 162-173. DOI 10.1007/s12124-014-9293-z
- Carleton, R. C. (2016). Into the unknown: A review and synthesis of contemporary models involving uncertainty. *Journal of Anxiety Disorders, 39*, 30-43. doi.org/10.1016/j.janxdis.2016.02.007
- Chemero, A. (2009). *Radical embodied cognitive science*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Dewey, J. (1896). The reflex arc concept in psychology. *Psychological Review, 3*, 357-370
- Estany, A. y Martínez, S. (2014). “Scaffolding” and “affordance” as integrative concepts in the cognitive sciences. *Philosophical Psychology, 27*, 98-111. doi.org/10.1080/09515089.2013.828569
- Everett, D. L. (2016). *Dark matter of the mind. The culturally articulated unconscious*. Chicago: Chicago University Press.
- Fanelli D (2010) “Positive” Results increase down the hierarchy of the sciences. *PLoS ONE 5*(4): e10068. 10.1371/journal.pone.0010068
- Ferguson, C. J. (2015). “Everybody knows psychology is not a real science”: Public perceptions of psychology and how we can improve our relationship with policymakers, the scientific community, and the general public. *American Psychologist, 70*, 527-542. doi: 10.1037/a0039405.
- Fonseca-Pedrero, E. (2018). Análisis de redes en psicología. *Papeles del Psicólogo, 39*, 1-12.
- Fuchs, T. (2018). *Ecology of the brain. The phenomenology and biology of the embodied mind*. Oxford: Oxford University Press.
- Fuentes, J. B. (2011). El conductismo en la historia de la psicología: Una crítica de la filosofía del conductismo radical. *Psychologia Latina, 2*, 144-157. doi.org/10.5209/rev_PSLA
- Fuentes, J. B. y Quiroga, E. (1999). El significado del concepto de contingencia generalizada para la psicología. *Acta Comportamental, 7*, 183-203.
- Gerrig, R. J. (2014). *Psychology and life* (20th Edition). Harlow, UK: Pearson.
- Gibson, J. J. (1979). *The ecological approach to visual perception*. New York: Psychology Press.
- Greenberg, J., Koole, S. L. y Pyszczynski, T. (2004). *Handbook of experimental existential psychology*. New York: Guilford.
- Hacking, I. (1995). The looping effect of human kinds. En D. Sperber, D. Premack y A.J. Premack (Eds.), *Causal cognition: A multidisciplinary debate* (pp. 351–383). Oxford: Clarendon Press.



- Hauswald, R. (2016). The ontology of interactive kinds. *Journal of Social Ontology*, 2, 203-221. doi:10.1515/jso-2015-0049
- Hayes, J., Schimel, J., Arndt, J. y Faucher, E. H. (2010). A theoretical and empirical review of the death-thought accessibility concept in terror management research. *Psychological Bulletin*, 136, 699-739. DOI: 10.1037/a0020524
- Hayes, S. C. (2004). Acceptance and Commitment Therapy, Relational Frame Theory, and the third wave of behavior therapy. *Behavior Therapy*, 35, 639-665, doi.org/10.1016/S0005-7894(04)80013-3.
- Hayes, S. C., Barnes-Holmes, D. y Roche, B. (2001). *Relational Frame Theory: A PostSkinnerian account of human language and cognition*. New York: Plenum Press.
- Hayes, S. C., Barnes-Holmes, D. y Wilson, K. G. (2012). Contextual behavioral science: Creating a science more adequate to the challenge of the human condition. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 1, 1-16. doi: 10.1016/j.jcbs.2012.09.004
- Hayes, S. C., Hayes, L.J., Reese, H.W. y Sarbin, T.R. (Eds.). (1993). *Varieties of scientific contextualism*. Reno, NV: Context Press.
- Hayes, S. C. y Hofmann, S. G. (2018). *Process Based CBT: The Science and Core Clinical Competencies of Cognitive Behavioral Therapy*. Oakland, CA: Context Press.
- Hayes, S. C. Sanford, B. T., y Chin, F. (2017). Carrying the baton: Evolution science and a contextual behavioral analysis of language and cognition. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 6, 314-328. doi:10.1016/j.jcbs.2017.01.002
- Heft, H. (2012). The foundations of ecological psychology. En S. Clayton (Ed.), *Handbook of Environmental and Conservation Psychology* (pp. 1-40). New York: Oxford University Press.
- Held, R. y Hein, A. (1963). Movement-produced stimulation in the development of visually guided behavior. *Journal of Comparative and Physiological Psychology*, 56, 872-876. doi.org/10.1037/h0040546
- Heras-Escribano, M. y De Pinedo-García M (2018) Affordances and landscapes: Overcoming the nature-culture dichotomy through Niche Construction Theory. *Frontiers in Psychology*, 8, 2294. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02294
- Iso-Ahola, S. E. (2017). Reproducibility in psychological science: When do psychological phenomena exist? *Frontiers in Psychology*, 8, 879. doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00879
- Jacobs, K., Stephan, A. Paskaleva-Yankova, A., y Wilutzky, W. (2014). Existential and atmospheric feelings in depressive comportment. *Philosophy, Psychiatry, y Psychology*, 21 89-110. *Project MUSE*, doi:10.1353/ppp.2014.0021
- James, W. (2009). *Un universo pluralista*. Buenos Aires: Cactus.
- Kaaronen, R. O. (2017). Affording sustainability: Adopting a theory of affordances as a guiding heuristic for environmental policy. *Frontiers in Psychology*, 8, 1974. doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01974
- Kenneally, C. (2009). *La primera palabra. La búsqueda de los orígenes del lenguaje*. Madrid: Alianza.
- Lundh, L. G. (2018). Psychological science within a three-dimensional ontology. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 52(1):52-66. doi.org/10.1007/s12124-017-9412-8
- Merleau-Ponty, M. (1945/1975). *Fenomenología de la percepción*. Barcelona: Península.
- Mammen, J. y Mironenko, I. (2015). Activity theories and the ontology of psychology: learning from Danish and Russian experiences. *Integrative Psychological y Behavioral Science*, 49(4), 681-713. doi: 10.1007/s12124-015-9313-7
- Martin, J. y Bickhard, M. (Eds.). (2012). *The Psychology of personhood: Philosophical, historical, social-developmental, and narrative perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9781139086493
- Mascolo, M. F. (2016). Beyond objectivity and subjectivity: The Intersubjective foundations of psychological science. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 50, 543-554. DOI 10.1007/s12124-016-9357-3
- Mischel, W. (2009). The toothbrush problem. *Association for Psychological Science Observer*, 21, 11.
- Mudrik, L. y Maoz, U. (2014). "Me y my brain": Exposing neuroscience's sloset dualism. *Journal of Cognitive Neuroscience* 27, 211-221. doi:10.1162/jocn_a_00723
- Open Science Collaboration (2015). Estimating the reproducibility of psychological science. *Science*, 349, DOI: 10.1126/science.aac4716
- Ortega y Gasset, J. (1981). *Investigaciones psicológicas*. Madrid: Alianza.
- Overton, W. F. y Lerner, R. M. (2014). Fundamental concepts and methods in developmental science: A relational perspective. *Research in Human Development*, 11, 63-73, DOI: 10.1080/15427609.2014.881086
- Pepper, S. C. (1942/1970). *World hypotheses: A study in evidence*. Berkeley: University of California Press.
- Pérez Álvarez, M. (2015). Reflexividad, escritura y génesis del sujeto moderno [Reflexivity, writing and genesis of the modern subject]. *Revista de Historia de la Psicología*, 36, 56-90.
- Pérez-Álvarez, M. (2017). Psicología y filosofía del cubo de Nacker: Para superar el dualismo con el materialismo filosófico. *Abaco. Revista de Cultura y Ciencias Sociales*, 3, nº93, 68-74.
- Pérez-Álvarez, M. (2018a). Psychology as a science of subject and comportment, beyond the mind and behavior. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 52 (1), 25-51. doi.org/10.1007/s12124-017-9408-4
- Pérez-Álvarez, M. (2018b). La psicología más allá del dualismo y el cerebrocentrismo. *Apuntes de Psicología*.
- Pérez-Álvarez, M. (2018c). *Más Aristóteles y menos Concerta@ Las cuatro causas del TDAH*. Barcelona: NED.
- Pérez-Álvarez, M. y García-Montes, J. M. (2018). Evaluación fenomenológica más allá de los síntomas. En E. Fonseca (Eds.), *Evaluación de los trastornos del espectro psicótico* (pp.331-363). Madrid: Pirámide.
- Pinillos, J. L. (1975). *Principios de psicología*. Madrid: Alianza.
- Polanyi, M. (1966). *The tacit dimension*. Gloucester, Mass.: Peter Smith.
- Primer, G. G. (2008). Actualidad de la polémica Chomsky-Skinner. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 10, 263-279.



- Quiroga, E. (1996). La corriente de la conciencia de W. James como corriente de contingencias discriminadas. *Psicothema*, 8, 279-289.
- Ramstead, M. J. D., Veissière, S. P. L. y Kirmayer, L. J. (2016). Cultural affordances: Scaffolding local worlds through shared intentionality and regimes of attention. *Frontiers in Psychology*, 7, 1090. doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01090
- Rietveld, E. y Kiverstein, J. (2014) A rich landscape of affordances. *Ecological Psychology*, 26, 325-352. doi.org/10.1080/10407413.2014.958035
- Rowlands, M. (2010). *The new science of mind. From extended mind to embodied phenomenology*. Cambridge, Mass: The MIT Press.
- Sánchez, J. C. y Loredó, J. C. (2007). In circles we go: Baldwin's theory of organic selection and its current uses: A constructivist view. *Theory y Psychology*, 17, 33-58. doi:10.1177/0959354307073150
- Sánchez, J.C. y Loredó, J.C. (2009). Constructivisms from a genetic point of view: A critical classification of current tendencies. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 43, 332-349. doi.org/10.1007/s12124-009-9091-1
- Schacter, D. L. Gilbert, D. T., Wegner, D. M., y Nock, M. K. (2015). *Psychology* (3rd edition). Basingstoke: Palgrave MacMillan.
- Schneider, K.J. (1999). *The paradoxical self: Toward an understanding of our contradictory nature*. Buffalo, NY: Prometheus Press.
- Sinha, C. (2015). Language and other artifacts: socio-cultural dynamics of niche construction. *Frontiers in Psychology*, 6, 1601. doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01601
- Stavrova, O., Ehlebracht, D. y Fetchenhauer, D. (2016). Belief in scientific-technological progress and life satisfaction: The role of personal control. *Personality and Individual Differences*, 96, 227-236. doi.org/10.1016/j.paid.2016.03.013
- Stern, D. N. (2004). *El momento presente en psicoterapia y en la vida cotidiana*. Santiago de Chile: Cuatrovientos.
- Stewart, J. Gapenne, O., y Di Paolo, E. A. (Eds.). (2010). *Enaction: Toward a new paradigm for cognitive science*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Sullivan, D. (2016). *Cultural-Existential Psychology: The role of culture in suffering and threat*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tennie, C., Call, J. y Tomasello, M. (2009). Ratcheting up the ratchet: on the evolution of cumulative culture. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 364(1528), 2405-2415. http://doi.org/10.1098/rstb.2009.0052
- Thompson, E. (2007). *Mind in life. Biology, phenomenology, and the sciences of mind*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Turvey, M. T., Shaw, R., Reed, E. S. y Mace, W. (1981). Ecological laws for perceiving and acting: a reply to Fodor and Pylyshyn. *Cognition* 10, 237-304. doi: 10.1016/0010-0277(81)90002-0
- Valisner, J. (2013). *A guided science. History of psychology in the mirror of its making*. New Brunswick: Transactions Pub.
- Valsiner, J. (2014a). *An invitation to cultural psychology*. London: Sage.
- Valsiner, J. (2014b). Needed for cultural psychology: Methodology in a new key. *Culture y Psychology*, 20, 3 - 30. doi.org/10.1177/1354067X13515941
- Valsiner, J., Marsico, G., Chaudhary, N., Sato, T. y Dazzani, V. (Eds.). (2016). *Psychology as the science of human being. The Yokohama Manifesto*. Cham, Switzerland: Springer.
- Van den Bos, K. (2009). Making sense of life: The existential self trying to deal with personal uncertainty. *Psychological Inquiry*, 20, 197-217. doi.org/10.1080/10478400903333411
- Witherington, D.C. y Lickliter, R. (2016). Integrating development and evolution in psychological science: evolutionary developmental psychology, developmental systems, and explanatory pluralism. *Human Development*, 59, 200-234. doi.org/10.1159/000450715
- Yela, M. (1974). *La estructura de la conducta. Estímulo, situación y conciencia*. Madrid: Real Academia de Ciencias Morales y Políticas.
- Zettle, R. D., Hayes, S. C., Barnes-Holmes, D. y Biglan, A. (2016). *The Wiley handbook of contextual behavioral science*. John Wiley y Sons.
- Zilio, D. (2016). On the autonomy of psychology from neuroscience: A case study of Skinner's radical behaviorism and behavior analysis. *Review of General Psychology*, 20, 155-170. doi.org/10.1037/gpr0000067
- Zittoun, T. y Gillespie, A. (2015) Internalization: How culture becomes mind. *Culture y Psychology*, 21 (4), 477-491. DOI: 10.1177/1354067X15615809
- Zittoun, T. y Gillespie, A. (2016). *Imagination in human and cultural development*. London: Routledge.
- Zittoun, T., Valsiner, J. Vedeler, D., Salgado, J., Gonçalves, M. y Ferring, D. (2013). *Human development in the life course: Melodies of living*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.



MONITORIZACIÓN SISTEMÁTICA Y FEEDBACK EN PSICOTERAPIA

ROUTINE OUTCOME MONITORING AND FEEDBACK IN PSYCHOTHERAPY

Alberto Gimeno-Peón¹, Anxo Barrio-Nespereira² y Javier Prado-Abril³

¹Práctica privada, Gijón. ²Servicio de Salud del Principado de Asturias. ³Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea

En el campo de la investigación en psicoterapia existe una intensa dialéctica entre el enfoque centrado en los resultados y el enfoque centrado en el proceso psicoterapéutico. La Práctica Basada en la Evidencia integra ambas posturas junto a las características del paciente y la pericia de los clínicos. De este modo, las variables de proceso tienen una mayor visibilidad en la última década. En este trabajo se aborda una de ellas: la monitorización sistemática de resultados y el uso del feedback del paciente en psicoterapia. Se realiza una presentación del tema en nuestro entorno y se ilustra mediante la exposición de 5 casos clínicos. Se revisa el estatus empírico de la cuestión, sus principales virtudes y algunos inconvenientes para su generalización en la práctica clínica.

Palabras Clave: Monitorización Sistemática de Resultados, Feedback, Pericia, PCOMS, Psicología Clínica.

There is a passionate dialectic between outcome-based and process-based psychotherapeutic approaches in the field of psychotherapy research. Evidence-based practice integrates both positions with patient characteristics and clinical expertise. Thus, process factors have had increased visibility over the past decade. This paper examines one of them: routine outcome monitoring and collecting patient feedback. The topic is presented in our context and it is illustrated by exposing five clinical cases. We review the empirical status on the topic and the main strengths and barriers for its generalization in clinical practice are discussed.

Key Words: Routine outcome monitoring, Feedback, Expertise, PCOMS, Clinical psychology.

Aunque en la actualidad la eficacia de la psicoterapia está bien establecida (American Psychological Association [APA], 2013), entre un 40% y un 60% de las personas que acuden a tratamiento no se benefician del mismo, ya sea porque abandonan de forma prematura, no mejoran durante el tratamiento o empeoran (Lambert, 2010; Lampropoulos, 2011; Shimokawa, Lambert y Smart, 2010; Swift y Greenberg, 2014). La literatura, además, muestra que este hallazgo se repite a través de los diferentes modelos y corrientes psicoterapéuticas (Imel, Laska, Jakupcak y Simpson, 2013; Wampold y Imel, 2015). Otros hallazgos reseñables de los últimos 15 años de investigación en psicoterapia se completan con el papel decisivo del paciente, que es la variable que explica el mayor porcentaje de varianza del resultado de la psicoterapia (APA, 2013; Bohart y Wade, 2013; Wampold y Imel, 2015), y la presencia de *supershrinks*, psicoterapeutas y clínicos que sistemáticamente obtienen mejores resultados que gran parte de sus compañeros de profesión (Castonguay y Hill, 2017; Chow, 2014; Okiishi, Lambert, Nielsen y Ogles, 2003; Prado-Abril, Sánchez-Reales y Inchausti, 2017). El movimiento de los factores comunes en psicoterapia, a pesar de ciertas críticas (González-Blanch y Carral-Fernández, 2017), continúa siendo una línea de investigación empírica consistente, fructífera

ra y estimulante (Norcross, 2011). Algunas variables del proceso psicoterapéutico son más determinantes del resultado de los tratamientos psicológicos que las técnicas empleadas o el modelo de adscripción teórica (Flückiger, Del Re, Wampold y Horvath, 2018; Gimeno-Peón, Barrio-Nespereira y Álvarez-Casariago, 2018). Entre las variables de proceso que gozan de mayor apoyo empírico se encuentran la alianza terapéutica, tanto en psicoterapia con adultos como con adolescentes, y tanto en formato individual como en formato familiar-sistémico, la cohesión en terapia de grupo, la empatía del terapeuta percibida por el paciente y obtener feedback de los pacientes (Norcross y Wampold, 2011).

En adelante, se analiza de un modo preliminar en nuestro entorno la variable relacionada con la importancia de obtener y utilizar el feedback de los pacientes acerca del progreso del tratamiento psicoterapéutico. Se analizará, además, mediante la presentación de un instrumento de evaluación y monitorización concreto, el *Sistema de Gestión de Resultados: Socios por el Cambio (The Partners for Change Outcome Management System [PCOMS]; Duncan y Miller, 2008; Miller, Duncan, Sorrell y Brown, 2005; Rodrigo-Holgado, Hernández-Gómez, Díaz-Trejo, Fernández-Rozas, Andrade-González y Fernández-Liria, 2018)*. Aunque existen otros instrumentos de monitorización sistemática (véase Tabla 1), se ilustra el tópico mediante PCOMS porque es el más breve, no es un listado de síntomas y permite una sencilla cumplimentación y corrección. Estas características, en nuestra opinión, favorecen el encaje

Recibido: 12 mayo 2018 - Aceptado: 18 junio 2018

Correspondencia: Alberto Gimeno-Peón. Calle Instituto, n.º 19, 3ª D. 33201 Gijón. España. E-mail: algimeno@gmail.com



armónico de la evaluación en el seno de la relación terapéutica sin establecer una brecha tan clara entre lo que representa una sesión de evaluación (cumplimentar un cuestionario) y una de psicoterapia (procedimientos relacionales y técnicos guiados conversacionalmente). En consecuencia, PCOMS es un sistema de evaluación diseñado para conversar con los pacientes, consulta a consulta, sobre posibles dificultades en la alianza terapéutica y sobre la evolución de los resultados del tratamiento, con el fin de monitorizar sistemáticamente el proceso psicoterapéutico y ajustar el tratamiento a las necesidades y preferencias del paciente momento a momento. Se trata de un método que ha probado ser efectivo para su cometido en contextos anglosajones (Lambert y Shimokawa, 2011) y cuya utilización en la práctica clínica será ilustrada mediante la exposición de una serie de casos clínicos. Si bien un análisis de estas características no está destinado a probar teorías, es valioso en la construcción de teorías heurísticas ya que el análisis exhaustivo de una serie de casos clínicos permite la formulación de hipótesis específicas sobre los mecanismos de cambio en psicoterapia (Prado-Abril, García-Campayo y Sánchez-Reales, 2013). Por último, se discutirán las implicaciones, las limitaciones y los obstáculos asociados a la utilización de la monitorización sistemática y el feedback del paciente en la práctica clínica.

MONITORIZACIÓN SISTEMÁTICA DE RESULTADOS Y FEEDBACK: BREVE ESTADO DE LA CUESTIÓN

La *monitorización sistemática de resultados* (*Routine Outcome Monitoring* [ROM]) en psicoterapia consiste en la evaluación periódica e inmediata mediante instrumentos estandarizados del progreso, o su ausencia, a lo largo del curso del tratamiento psicológico (Lambert, 2010). Esta práctica ha mostrado ser efectiva en la reducción del número de abandonos prematuros y en la mejora de los resultados de los tratamientos, especialmente en los casos en riesgo de estancamiento o que presentan deterioro a lo largo del tratamiento (Lambert y Shimokawa, 2011; Shimokawa et al., 2010). Existen diversos sistemas de feedback para su uso en psicoterapia (véase Tabla 1), siendo

su función principal proporcionar al clínico una indicación del estado del paciente para facilitar la flexibilidad y adaptación del tratamiento a las necesidades cambiantes de los pacientes y sus procesos psicoterapéuticos.

En los meta-análisis de Shimokawa et al. (2010) y Lambert y Shimokawa (2011) se estudiaron dos métodos estandarizados que obtuvieron resultados favorables y prometedores: el *Sistema de Gestión de la Calidad de la Psicoterapia basado en el Cuestionario de Evaluación de Resultados* (*Outcome Questionnaire Psychotherapy Quality Management System*; Lambert, 2010; Lambert et al., 2004) y el, anteriormente mencionado, PCOMS (Duncan y Miller, 2008; Miller et al., 2005). El meta-análisis realizado por Shimokawa et al. (2010) abarca una muestra de 6.151 pacientes evaluados con el *Cuestionario de Evaluación de Resultados* (*Outcome Questionnaire* [OQ-45.2]; Lambert et al., 2004; von Bergen y de la Parra, 2002) como medida de monitorización sistemática de resultados y compara las condiciones tratamiento habitual con y sin feedback. En el grupo con feedback, en contraste con el grupo sin feedback, se reduce cerca de un 50% la probabilidad de que los pacientes experimenten deterioro y se incrementa hasta 2.6 veces la probabilidad de obtener una mejoría clínicamente significativa. Por su parte, el meta-análisis de Lambert y Shimokawa (2011) muestra resultados similares cuando se utiliza como sistema de monitorización y feedback PCOMS. Los pacientes del grupo con feedback presentan 3.5 veces más probabilidades de mejorar y la mitad de posibilidades de presentar deterioro durante el tratamiento. PCOMS también ha mostrado un rendimiento consistente en terapia de pareja (Anker, Duncan y Sparks, 2009), terapia de grupo en abuso de sustancias (Schuman, Slone, Reese y Duncan, 2015), en cuidados paliativos (Etkind et al., 2015) y en población infanto-juvenil (Cooper, Stewart, Sparks y Bunting, 2013).

Por su particularidad, es oportuno citar también el meta-análisis de Sapyta (2004, manuscrito no publicado; citado en Sapyta, Riemer y Bickman, 2005). En este estudio se analizaron los resultados de 30 ensayos clínicos controlados en entor-

TABLA 1
CARACTERÍSTICAS Y PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LOS PRINCIPALES INSTRUMENTOS DE MONITORIZACIÓN SISTEMÁTICA DEL PROCESO PSICOTERAPÉUTICO

Nombre del instrumento y referencia original	Abreviatura	Dimensiones	Nº ítems	Fiabilidad (α de Cronbach)	Validación española
Outcome Questionnaire-45.2 (Lambert et al., 2004)	OQ-45.2	Síntomas, Relaciones interpersonales, Rol social	45	.93	Traducción y validación en población chilena (von Bergen y de la Parra, 2002)
Clinical Outcomes in Routine Evaluation - Outcome Measure (Evans et al., 2002)	CORE-OM	Bienestar subjetivo, Problemas/Síntomas, Funcionamiento, Riesgo	34	.94	Traducción y validación en población española (Feixas et al., 2012; Trujillo et al., 2016)
Partners for Change Outcome Management System (Miller et al., 2005)	PCOMS	Escala de Evaluación de Resultados, Escala de Evaluación de la Sesión	8	.93	Traducción y validación preliminar en población española (Rodrigo-Holgado et al., 2018)



nos comunitarios sobre la efectividad del feedback en el estatus clínico de los pacientes. Si bien se obtiene un tamaño del efecto pequeño (0.21), los resultados medios al finalizar el tratamiento muestran mejores resultados en la condición con feedback que en la condición control. No obstante, el aspecto realmente atractivo del estudio de Sapyta (2004) es que constata que la efectividad varía en función del grado de discrepancia entre la visión del terapeuta de la evolución del proceso psicoterapéutico y el feedback informado por el paciente (Sapyta et al., 2005). Es decir, a mayor disparidad de criterios entre profesional y paciente, tanto más importante es la obtención y uso del feedback en los resultados al finalizar el tratamiento. Ello apoya la hipótesis de que el mecanismo que media la efectividad del uso del feedback del paciente es el ajuste posterior del terapeuta y el tratamiento a sus necesidades. En la misma línea apuntan los resultados de Chow (2014) que muestran que el número de veces que un clínico se sorprende del feedback de su paciente resulta ser un buen predictor de los resultados de la psicoterapia.

En consecuencia, la monitorización sistemática de resultados y el uso del feedback pueden ayudar a los clínicos a mejorar en su habilidad para detectar patrones de empeoramiento en sus pacientes, estancamiento, *impasses* y/o episodios sensibles de especial riesgo de abandono del tratamiento (Prado-Abril, Sánchez-Reales y García-Campayo, 2016). De este modo, se facilita la flexibilización de los procedimientos del clínico y se ajustan los tratamientos a las necesidades de los pacientes para tratar de incrementar la efectividad de los mismos. Obtener datos objetivos sobre estos frecuentes episodios de las psicoterapias es especialmente oportuno desde el conocimiento disponible acerca de la notable impericia que muestran gran parte de los psicoterapeutas para informar de forma fiable tanto sobre el deterioro de sus pacientes (Hannan et al., 2005) como sobre su propia efectividad percibida (Walfish, McAllister, O'Donnell y Lambert, 2012).

THE PARTNERS FOR CHANGE OUTCOME MANAGEMENT SYSTEM (PCOMS)

PCOMS (Duncan y Miller, 2008; Miller et al., 2005; Rodrigo-Holgado et al., 2018) es un sistema de feedback compuesto por dos escalas breves de 4 ítems, la *Escala de Evaluación de Resultados* (*Outcome Rating Scale* [ORS]; Miller y Duncan, 2000) y la *Escala de Evaluación de la Sesión* (*Session Rating Scale* [SRS]; Miller, Duncan y Johnson, 2002). ORS es una medida clínica del estado del paciente que se administra al inicio de las sesiones y, si bien tiene un formato muy breve, se basa en la misma filosofía que otros instrumentos de monitorización de resultados como el OQ-45.2 (Lambert et al., 2004) y la *Medición de Resultados mediante la Evaluación Sistemática de Resultados Clínicos* (*Clinical Outcomes in Routine Evaluation-Outcome Measure* [CORE-OM]; Evans et al., 2002; Feixas et al., 2012; Trujillo et al., 2016). Los 4 ítems se presentan en formato de escala visual analógica y miden dimensiones referidas al malestar indi-

vidual, interpersonal, social y global. Por su parte, SRS es una medida de la alianza terapéutica basada en el modelo de Bordin (1979) y se administra al final de las sesiones. Los 4 ítems miden las dimensiones calidad del vínculo terapéutico, objetivos y temas de la sesión, el enfoque y método del terapeuta y una escala global sobre la utilidad de la sesión. Existen versiones adaptadas para el trabajo con niños, adolescentes y sus cuidadores principales (Duncan y Miller, 2008; Duncan, Sparks, Miller, Bohanske y Claud, 2006). Todas las escalas incluidas en PCOMS tienen un rango de puntuación entre 0 y 40, donde a mayor puntuación, mejor resultado: menor malestar en ORS y mejor ajuste terapeuta-paciente en SRS. Su brevedad facilita la aceptación tanto de clínicos como de pacientes, invadiendo mínimamente el espacio psicoterapéutico, y sus buenas propiedades psicométricas permiten la obtención de información fiable (Duncan y Miller, 2008; Duncan et al., 2006; Miller y Duncan, 2000; Miller et al., 2002; 2003; Rodrigo-Holgado et al., 2018). La traducción de las escalas ORS y SRS, así como sus características psicométricas en la validación española preliminar, pueden consultarse en Rodrigo-Holgado et al. (2018).

Se trata de un instrumento que funciona como un termómetro de la evolución del paciente y del estado de la alianza terapéutica permitiendo al clínico detectar rápidamente el deterioro, el estancamiento del proceso o las amenazas a la ruptura de la alianza y, en consecuencia, el riesgo de que los pacientes abandonen el tratamiento antes de tiempo. Es decir, su efectividad como medida de proceso psicoterapéutico radica en su capacidad para retener al paciente, mejorar su adherencia al tratamiento y contribuir a la persistencia en el trabajo sobre sus objetivos personales. Una de las particularidades de los tratamientos psicológicos, en contraste con otras intervenciones sanitarias, es que para ser efectivos requieren de una implicación y una agencia por parte de los pacientes que no es necesaria, por ejemplo, en una operación quirúrgica. Por ello, los instrumentos que recogen feedback del paciente y se centran en problemas de la colaboración son útiles en la práctica clínica. Monitorizar variables como la alianza terapéutica ayudan a que el paciente se mueva de una posición de objeto a otra como agente activo del proceso de cambio y a que el clínico tenga en cuenta las características, preferencias y cultura del paciente, lo cual es una parte fundamental de la Práctica Basada en la Evidencia (APA Presidential Task Force on Evidence-Based Practice, 2006; Prado-Abril et al., 2017).

DEL DICHO AL HECHO: PCOMS EN LA PRÁCTICA CLÍNICA

A continuación se exponen una serie de casos clínicos en los que se pueden observar diferentes maneras de recoger y utilizar el feedback de los pacientes en psicoterapia. La muestra clínica corresponde a la consulta privada del primero de los autores y la exposición se centra en ejemplificar el uso y aportaciones de PCOMS. Se omite cualquier información que pueda facilitar la identificación de los pacientes y algunos datos se han modificado a tal efecto.



Cuando se utilizan instrumentos de monitorización de resultados y recolección de feedback de los pacientes en psicoterapia es adecuado optar por una consigna estándar y explícita. En este trabajo se ha utilizado la siguiente adaptación de la consigna propuesta por Prescott, Maeschalck y Miller (2017): *“Al principio de cada una de las sesiones que tengamos te voy a pedir que cubras una escala. Es muy breve y no te llevará más de un minuto completarla. La vamos a utilizar para comprobar si el trabajo que vayamos haciendo juntos es útil y para monitorizar tu evolución. Del mismo modo, al final de cada sesión, te pediré que contestes a otra escala igual de breve pero que, en esta ocasión, servirá para valorar la sesión y comprobar si debemos hacer ajustes en el plan de tratamiento para atender mejor tus necesidades. Para mí es esencial captar tus necesidades y poder hacer un tratamiento a tu medida. Así que tu opinión es clave para mí y, de hecho, se sabe que utilizar estas medidas ayuda a que los tratamientos tengan más éxito. ¿Vale? Será como un termómetro de cómo vamos en el tratamiento”.*

Caso 1

Se trata de un varón de 29 años que acudió a consulta aquejado de bajo estado de ánimo, falta de motivación y baja autoestima. Se encontraba “bloqueado” a la hora de afrontar un trabajo al que no conseguía dedicar todo el tiempo que deseaba y su principal objetivo se centraba en lograr incrementar su motivación para mantenerse “activo”. El tratamiento se desarrolló a lo largo de 5 sesiones, utilizándose PCOMS en todas ellas (véase Figura 1).

En la segunda sesión se obtuvo una puntuación de 26,5 en SRS (puntuaciones inferiores a 36 son indicativas de que la sesión no ha sido todo lo buena que sería deseable; Duncan y Miller, 2008). El punto más bajo de la escala se encontró en el apartado de objetivos y temas de la sesión (4 puntos) y se dedicó un tiempo al final de la sesión para explorar este aspecto conjuntamente. El psicólogo clínico se había centrado, durante toda la hora, en repasar la historia vital del paciente tratando de completar la evaluación de la primera sesión. El paciente, por su parte, manifestó que esperaba que se hubieran dedicado a hablar de su problema actual y sobre cómo resolverlo. El clínico se mostró empático y comprensivo y ambos se emplazaron a abordarlo en la siguiente sesión. Como se puede apreciar en la figura 1, este hecho produjo cambios en el paciente. En la siguiente sesión, la tercera, el paciente se encontraba peor (véase la puntuación en ORS) pero la puntuación en SRS mejoró, especialmente en la dimensión objetivos, ya que en esta ocasión el trabajo clínico se centró en los aspectos que eran importantes para el paciente. En la cuarta sesión se produce un aumento de casi 12 puntos en ORS gracias al trabajo entre sesiones que facilitó la tercera sesión y SRS aumenta hasta puntuaciones aceptables. En la siguiente sesión se mantienen las buenas puntuaciones.

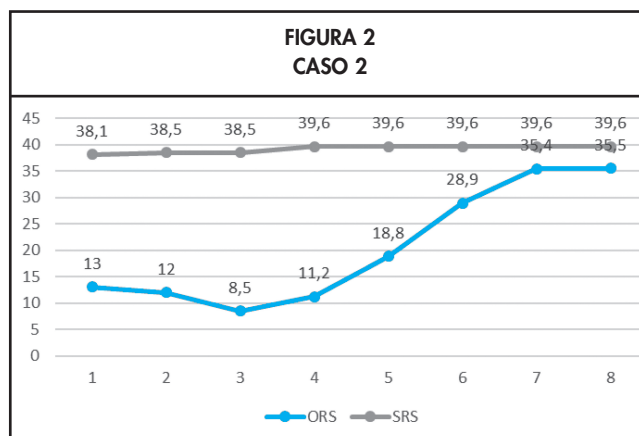
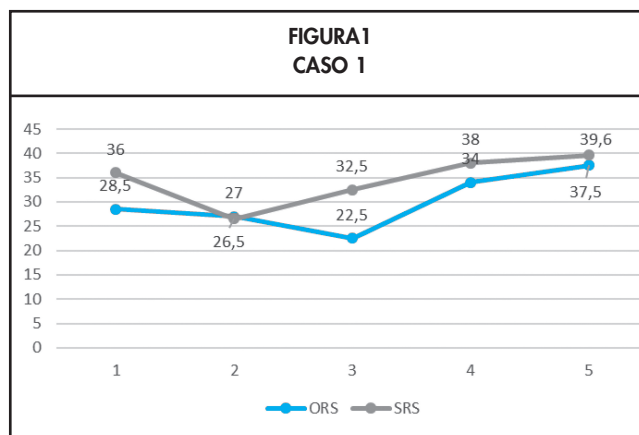
Caso 2

Varón de 31 años que acudió a psicoterapia con el objetivo de “salir de un círculo vicioso” en el que se encontraba, afectado por un episodio depresivo de varios meses de evolución. Se trabajó con él en psicoterapia durante 8 sesiones, en las cuales se utilizó PCOMS. Los resultados obtenidos pueden consultarse en la Figura 2.

En este caso, al contrario que en el anterior, los datos obtenidos en SRS indicaban que la alianza terapéutica era bastante sólida, aunque a pesar de ello no se dejó de dedicar un tiempo, al final de cada sesión, para tratar de valorar cómo de útil había sido ésta para el paciente. El tipo de feedback que resultó importante fue el proporcionado por las puntuaciones obtenidas en ORS. Hasta la tercera sesión el estatus clínico fue empeorando de manera progresiva, alertando de un posible caso de deterioro. La observación de esta evolución en los datos facilitó que el clínico se planteara un cambio de estrategia terapéutica que sirvió para modificar la tendencia de los resultados como se puede apreciar en la Figura 2.

Caso 3

Este caso se presenta no tanto desde el punto de vista del uso de PCOMS, sino para ilustrar otra situación relevante en la



prevención de abandonos en psicoterapia: *enamorarse de la hipótesis del psicoterapeuta* (un tipo de centramiento perceptivo en el que a veces incurren los clínicos) a expensas del motivo de consulta del paciente. Se trata del caso de una joven de 18 años cuyo motivo de consulta, según sus propias palabras, era la *"falta de autoestima"*. Sus resultados académicos estaban bajando, su vida social se había deteriorado y su ánimo estaba francamente decaído. El tratamiento se llevó a cabo a lo largo de 8 sesiones y sus resultados fueron monitorizados con PCOMS (Figura 3).

La información determinante en este caso fue la aportada por la paciente en la primera sesión. Unos meses antes, había acudido a la consulta de otro profesional que había desarrollado la hipótesis de que su problema estaba relacionado con su dificultad para ser autónoma y separarse de su familia de origen. La joven no había quedado demasiado satisfecha con que la terapia se enfocara de dicho modo y así lo expuso: para ella el problema central era su falta de autoestima. Se tuvo en cuenta lo que para la paciente era el foco principal de trabajo y las sesiones de centraron en dicho aspecto. Esto sirvió para que sintiera que el trabajo realizado tenía sentido con respecto a sus objetivos. Se podrá observar que, a pesar de ello, las puntuaciones en SRS no fueron lo suficientemente altas durante las primeras sesiones. Queremos detenernos en este punto para comentar un aspecto que nos parece muy importante. El tera-

apeuta que atendió a esta persona, inicialmente, llegó a la misma conclusión que el anterior profesional que la había atendido: existía un problema de dependencia con su familia de origen. Sin embargo, visto en perspectiva, creemos que una hipótesis plausible que puede explicar el abandono del primer tratamiento es que no se consideró lo que en ese momento era central para la paciente. En consecuencia, se produjeron tensiones en la alianza, se minó la colaboración, terapeuta y paciente progresivamente se fueron distanciando y, finalmente, se terminó el tratamiento (Prado-Abril et al., 2013; 2016; Safran y Muran, 2000).

Caso 4

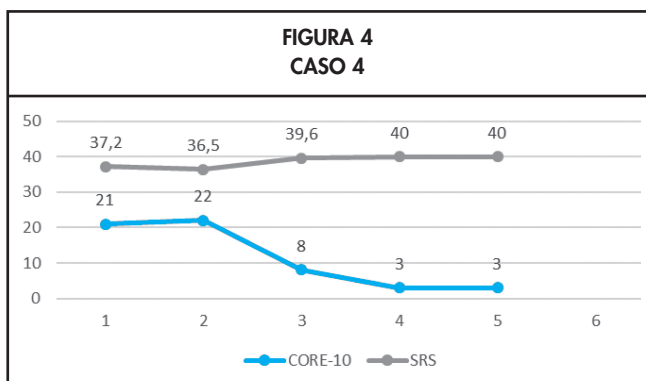
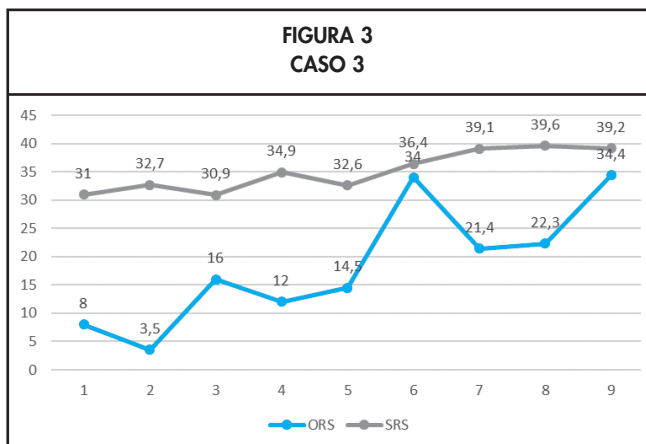
El siguiente caso ejemplifica el uso de otros instrumentos de medida que también nos permiten obtener feedback y se pueden integrar en PCOMS en función de las necesidades clínicas del caso. Para evaluar la alianza terapéutica se utilizó de nuevo la escala SRS. Los resultados del tratamiento se monitorizaron con la versión reducida de 10 ítems del CORE-OM (Feixas et al., 2012). El paciente era un hombre de 39 años que presentaba diversos síntomas de ansiedad (insomnio, tensión muscular, angustia, rumiaciones) que afectaban a su vida personal y familiar. Los problemas habían comenzado a raíz de un cambio importante en su empresa y supusieron un incremento considerable de su carga laboral. Se llevó a cabo una psicoterapia breve centrada en el desarrollo de estrategias de afrontamiento del estrés que duró 5 sesiones. Los resultados obtenidos se pueden consultar en la Figura 4.

Se decidió utilizar el CORE-OM porque al ser un inventario de síntomas parecía que podía encajar mejor con la demanda del paciente, en cierto modo centrada en lo sintomático. Además, la versión de 10 ítems, por su brevedad y facilidad de corrección, permite dar al inicio de cada sesión un feedback visual directo sobre el progreso obtenido. Nótese, al revisar la Figura 4, que a diferencia de la escala ORS, en el CORE-OM la mejoría se refleja en puntuaciones menores, por lo que la inclinación de la recta está indicando un resultado positivo.

Caso 5

La monitorización de los resultados se complica en aquellos casos en los que hay varias personas implicadas en la terapia, como sucede en este ejemplo, el de una niña de 8 años que fue llevada a consulta por sus padres por problemas de conducta en el hogar. Se aplicó PCOMS, en su versión para población infanto-juvenil, tanto a los padres como a la hija. Los resultados se muestran en la Figura 5.

Esta terapia finalizó con el abandono del tratamiento. Como se puede observar en la Figura 5, tanto las medidas de resultado como de relación no fueron buenas. El clínico que los atendió asume su responsabilidad en el desenlace ya que, a pesar de haber dedicado tiempo al feedback recibido todas las sesiones, reconoce que no tuvo en cuenta realmente sus opiniones. Por ejemplo, sin ser exhaustivos, en la última consulta a la que





asistieron, el padre informó que pensaba que el tratamiento debería haberse centrado más en la niña y no tanto en la familia. Sin embargo, el tiempo dedicado a los padres o a toda la familia fue mucho mayor que el dedicado a la niña.

DISCUSIÓN

Anteriormente se han presentado una serie de casos a modo de viñetas clínicas para ilustrar cómo los clínicos pueden recoger y obtener feedback de sus pacientes. La ilustración enfatiza el papel central que el feedback ha jugado en el desenlace de los tratamientos. No obstante, aunque el análisis que se ha realizado no permite ser concluyente sirve para mostrar que, como mínimo, en ausencia de feedback, los resultados hubieran sido diferentes. Como ocurre con la mayoría de los componentes que constituyen la pericia clínica (APA Presidential Task Force on Evidence-Based Practice, 2006; Prado-Abril et al., 2017), y el uso del feedback es uno de ellos, la versatilidad y la flexibilidad en la toma de las mejores decisiones clínicas acaba haciendo de la psicoterapia una inevitable amalgama de ciencia y arte. Es en este sentido, donde se debe señalar que el feedback tendrá mayor o menor relevancia en función de cada caso y sus necesidades particulares.

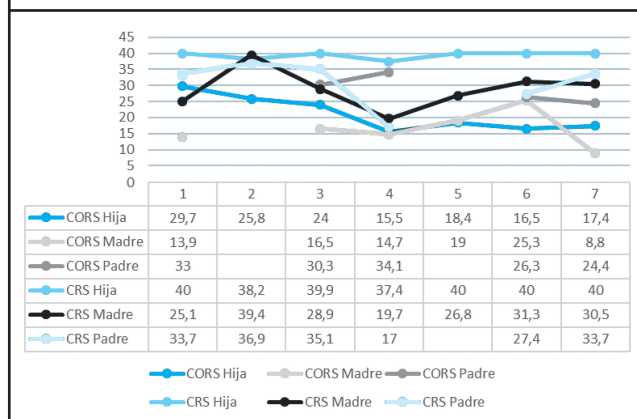
Por ejemplo, es posible que en el caso 4 en ausencia de monitorización de los resultados el curso hubiera sido el mismo. En general, en aquellos casos en los que el paciente mejora de forma progresiva, existe un buen vínculo emocional y no se producen tensiones en la relación, la psicoterapia avanza con normalidad y no parece que sea decisivo para los resultados el uso de sistemas de monitorización y feedback estandarizados. En cambio, donde el objeto de este trabajo muestra todo su potencial terapéutico es en los casos que no mejoran, se estancan y evidencian problemas en la relación terapéutica. En el caso 1, de no haber usado SRS, es posible que el clínico no hubiera notado la amenaza a la alianza (desacuerdo en los objetivos de la sesión) y se hubiera precipitado un *impasse* o una ruptura de la alianza en sesiones futuras. En cambio, pudo detectar la amenaza, abordarla con el paciente y facilitar un episodio de cambio en las sesiones sucesivas. Parafraseando a Safran y Muran (2000), lograr detectar y reparar una situación de tensión es, en sí mismo, un factor de cambio particularmente potente. Por su parte, en los casos 2 y 3 se presentaron al finalizar el proceso psicoterapéutico unas gráficas similares a las presentadas aquí (Figuras 2 y 3) a modo de feedback del terapeuta sobre el proceso. El efecto terapéutico tuvo que ver con facilitar la recapitulación sobre el propio tratamiento. Ambos pacientes pudieron identificar, observando las tendencias en ORS, lo que había sucedido en aquellas sesiones en las que se inició su proceso de cambio sintomático, facilitando la reflexión y el apuntalamiento de los aspectos trabajados.

El presente trabajo tiene algunas limitaciones que deben ser señaladas. La primera es la propia de los análisis de casos clínicos (Prado-Abril et al., 2013), aunque el objetivo aquí era esbozar y ejemplificar el uso de la monitorización sistemática y el

feedback del paciente en la práctica clínica cotidiana. En segundo lugar, es importante subrayar que PCOMS, como cualquier sistema que incluye medidas de auto-informe, está sujeto a fuentes de error como la simulación, la deseabilidad social, las tendencias de respuesta y la influencia de las diferencias individuales en variables de personalidad (Austin, Deary, Gibson, McGregor y Dent, 1998). Además, la proximidad que promueve entre clínico y paciente puede acentuar alguno de estos sesgos. Es una medida muy breve y quizás simplificada de la evolución clínica y la calidad del estado de la alianza y requiere, en el momento actual, de más estudios e investigaciones centradas en poblaciones clínicas heterogéneas que permitan vislumbrar cuando es la medida más idónea respecto a otras alternativas. Por último, todavía no existe una validación estandarizada en español y aunque los datos preliminares son positivos proceden de una muestra pequeña y cabe considerarlos todavía una primera aproximación (Holgado-Rodrigo et al., 2018).

Respecto a los obstáculos para la generalización de esta práctica basada en la evidencia se encuentran, desde el principio, las propias resistencias de los profesionales. Esta práctica implica dudar sobre la eficacia del propio desempeño fomentando la auto-crítica y el escrutinio interno del terapeuta, y aunque el trabajo de Nissen-Lie et al. (2015) relaciona dichas dudas con mejores resultados al finalizar el tratamiento, también es cierto que supone una experiencia incómoda que conduce a no pocos terapeutas a rechazar la medida. En este sentido, son especialmente ilustrativos los hallazgos de Goldberg et al. (2016). Este trabajo describe el caso de una agencia de salud donde se realiza un proyecto de mejora y presenta diversos resultados transcurridos 8 años desde la implementación de las medidas de calidad. El proyecto, sucintamente, consistía en que los clínicos de la agencia desarrollaran la cultura de monitorizar sus resultados obteniendo feedback de su rendimiento y nivel de desempeño. El proyecto no pretendía ser punitivo y, de hecho, incluía medidas de supervisión y entrenamiento específicas de feedback con el objetivo de me-

FIGURA 5 CASO 5



mejorar los resultados de los profesionales y de la agencia de salud. La medida, con el paso de los años, demostró ser efectiva para mejorar los resultados de los tratamientos y la satisfacción de los usuarios. Sin embargo, uno de los datos más llamativos fue que a los cuatro meses de iniciarse el proyecto el 40% de la plantilla había abandonado la organización. Parece que como colectivo somos, todavía, algo escrupulosos ante el hecho de rendir cuentas sobre nuestro rendimiento. Aunque también cabe señalar, especialmente en el ámbito del Sistema Nacional de Salud, donde los autores han realizado su formación y ejercen principalmente, que la presión asistencial, la falta de incentivos y la precariedad laboral no ayudan a implementar medidas de trabajo tan sistemáticas. En cualquier caso, nosotros pensamos que tratar de saber donde nos encontramos en nuestro nivel de desempeño, con más o menos constricciones coyunturales y estructurales, y centrarnos en aprender de nuestros errores es lo que nos ayuda a mejorar en nuestra práctica clínica. Al mismo tiempo, nuestros pacientes merecen que se visibilice nuestra forma de trabajar, nuestra efectividad (o su ausencia) y cuáles son las mejores prácticas clínicas disponibles.

El segundo gran obstáculo viene condicionado por lo que en el campo se conoce como la lealtad al modelo terapéutico de adscripción. Si bien no se puede trabajar sin un modelo, éstos son heurísticos más que estrictas rutas a las que adherirse de forma implacable. Por ejemplo, retomando el caso 3, los dos profesionales que atendieron a la paciente concluyeron en una formulación clínica de corte sistémico. Sin embargo, hipotetizamos que uno forzó su modelo de trabajo y el otro lo puso en suspensión y trabajó con los motivos de la paciente. Del mismo modo, en el caso 5, las mejores evidencias recomiendan la idoneidad de trabajar con los padres (e.g., Scott, 2008), sin embargo dicha decisión clínica no produjo los mejores resultados. En ocasiones, los modelos, cuando se adoptan sin matices, nos hacen olvidar el acto interpersonal que constituye la psicoterapia y que si bien los tratamientos basados en la evidencia son eficaces, no lo son menos las condiciones que permiten o posibilitan que lo sean. Hay que adaptarse a las necesidades de los pacientes, prepararlos, madurar las relaciones terapéuticas, monitorizar las variables de proceso que sean claves para cada caso y luego proceder como corresponda. Tanto en el caso 3 como en el caso 5, como en la mayoría de psicoterapias de cierta duración, hubiera acabado por ser oportuno y objeto de las sesiones las relaciones familiares. En suma, olvidar el amplio contexto que rodea la aplicación de tratamientos basados en la evidencia en el marco de una relación terapéutica puede precipitar las decisiones del clínico y conducir al fracaso terapéutico.

En conclusión, monitorizar la evolución de los resultados y atender al feedback de los pacientes, en muy variadas situaciones clínicas, es útil e influye en los resultados de los tratamientos. Para ello, PCOMS es un sistema estandarizado que ofrece diversas ventajas. Es breve, su aplicación y corrección no supone más de dos minutos, presenta adecuadas propiedades psi-

cométricas y se encuentra en proceso de validación en español con resultados preliminares prometedores. Por otro lado, facilita que se desarrollen otros ingredientes terapéuticos que han probado ser factores comunes basados en la evidencia y que se relacionan con una alianza terapéutica de calidad (Norcross, 2011). Dedicar tiempo a comentar los resultados de las escalas con el paciente propicia la colaboración, pone el acento en los objetivos de los pacientes promoviendo su agencia, ayuda a establecer consensos y metas compartidas, contrasta las perspectivas del clínico y del paciente facilitando la capacidad empática del primero y, finalmente, minimiza las rupturas en la alianza o, de producirse, encamina a trabajar en su reparación.

RESPONSABILIDADES ÉTICAS

Los autores declaran que los procedimientos seguidos para la presentación del presente trabajo siguieron las directrices éticas de la Declaración de Helsinki. Todos los pacientes fueron informados exhaustivamente sobre la naturaleza del presente trabajo, firmaron el pertinente consentimiento informado y cedieron el uso de sus datos clínicos.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

AGRADECIMIENTOS

Queremos rendir tributo con este humilde trabajo a la memoria del Profesor Jeremy D. Safran, traumáticamente perdido para el campo mientras se escribía este manuscrito. Sus ideas e innovaciones permanecerán en los psicoterapeutas centrados en la relación.

REFERENCIAS

- American Psychological Association (2013). Recognition of psychotherapy effectiveness. *Psychotherapy, 50*, 102-109.
- APA Presidential Task Force on Evidence-Based Practice (2006). Evidence-based practice in psychology. *American Psychologist, 61*, 271-285.
- Anker, M. G., Duncan, B. L. y Sparks, J. A. (2009). Using client feedback to improve couple therapy outcomes: A randomized clinical trial in a naturalistic setting. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 77*, 693-704.
- Austin, E. J., Deary, I. J., Gibson, G. J., McGregor, M. J. y Dent, J. B. (1998). Individual response spread in self-report scales: Personality correlations and consequences. *Personality and Individual Differences, 24*, 421-438.
- Bohart, A. C. y Wade, A. G. (2013). The client in psychotherapy. En M. J. Lambert (Ed.), *Bergin and Garfield's handbook of psychotherapy and behavior change* (6th Ed., pp. 219-257). Hoboken, NJ: Wiley.
- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice, 16*, 252-260.



- Castonguay, L. G. y Hill, C. E. (Eds.) (2017). *How and why are some therapists better than others?* Washington, DC: American Psychological Association.
- Chow, D. (2014). *The study of supershrinks: Development and deliberate practices of highly effective psychotherapists* (Tesis Doctoral). Curtin University, Australia. Recuperado de: <https://espace.curtin.edu.au/handle/20.500.11937/45>
- Cooper, M., Stewart, D., Sparks, J. y Bunting, L. (2013). School-based counseling using systematic feedback: A cohort study evaluating outcomes and predictors of change. *Psychotherapy Research*, 23, 474-488.
- Duncan, B. L. y Miller, S. D. (2008). *The Outcome and Session Rating Scales: The revised administration and scoring manual, including the Child Outcome Rating Scale*. Chicago, IL: Institute for the Study of Therapeutic Change.
- Duncan, B. L., Sparks, J. A., Miller, S. D., Bohanske, R. T. y Claud, D. A. (2006). Giving youth a voice: A preliminary study of the reliability and validity of a brief outcome measure for children, adolescents, and caretakers. *Journal of Brief Therapy*, 5, 66-82.
- Etkind, S. N., Daveson, B. A., Kwok, W., Witt, J., Bausewein, C., Higginson, I. J. y Murtagh, F. E. (2015). Capture, transfer, and feedback of patient-centered outcomes data in palliative care populations: Does it make a difference? A systematic review. *Journal of Pain and Symptom Management*, 49, 611-624.
- Evans, C., Connell, J., Barkham, M., Margison, F., McGrath, G., Mellor-Clark, J. y Audin, J. (2002). Towards a standardized brief outcome measure: Psychometric properties and utility of the CORE-OM. *British Journal of Psychiatry*, 180, 51-60.
- Feixas, G., Evans, C., Trujillo, A., Saúl, L. A., Botella, L., Corbella, S.,... y López-González, M. A. (2012). La versión española del CORE-OM: Clinical Outcomes in Routine Evaluation-Outcome Measure. *Revista de Psicoterapia*, 23, 109-135.
- Flückiger, C., Del Re, A. C., Wampold, B. E. y Horvath, A. O. (2018). The alliance in adult psychotherapy: A meta-analytic synthesis. *Psychotherapy*. Advance online publication. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/pst0000172>.
- Gimeno-Peón, A., Barrio-Nespereira, A. y Álvarez-Casariago, M. T. (2018). Psicoterapia: Marca registrada [Psychotherapy: Trademark]. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 38, 131-144.
- Goldberg, S. B., Babins-Wagner, R., Rousmaniere, T., Berzins, S., Hoyt, W. T., Whipple, J. L.,... y Wampold, B. E. (2016). Creating a climate for therapist improvement: A case study of an agency focused on outcomes and deliberate practice. *Psychotherapy*, 53, 367-375.
- González-Blanch, C. y Carral-Fernández, L. (2017). ¡Enjaulad a Dodo, por favor! El cuento de que todas las psicoterapias son igual de eficaces [Cage up Dodo, please! The tale of all psychotherapies being equally effective]. *Papeles del Psicólogo*, 38, 94-106.
- Hannan, C., Lambert, M. J., Harmon, C., Nielsen, S. L., Smart, D. W., Shimokawa, K. y Sutton, S. W. (2005). A lab test and algorithms for identifying clients at risk for treatment failure. *Journal of Clinical Psychology*, 61, 155-163.
- Imel, Z. E., Laska, K., Jakupcak, M. y Simpson, T. L. (2013). Meta-analysis of dropout in treatments for posttraumatic stress disorder. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 81, 394-404.
- Lambert, M. J. (2010). *Prevention of treatment failure: The use of measuring, monitoring, and feedback in clinical practice*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Lambert, M. J., Morton, J. J., Hatfield, D. R., Harmon, C., Hamilton, S., Reid, R. C.,... y Burlingame, G. M. (2004). *Administration and scoring manual for the OQ-45.2 (Outcome Questionnaire)*. Orem, UT: American Professional Credentialing Services.
- Lambert, M. J. y Shimokawa, K. (2011). Collecting client feedback. *Psychotherapy*, 48, 72-79.
- Lampropoulos, G. K. (2011). Failure in psychotherapy: An introduction. *Journal of Clinical Psychology*, 67, 1093-1095.
- Miller, S. D. y Duncan, B. L. (2000). *Outcome rating scale*. Chicago, IL: Authors.
- Miller, S. D., Duncan, B. L. y Johnson, L. (2002). *Session rating scale*. Chicago, IL: Authors.
- Miller, S. D., Duncan, B. L., Brown, J., Sparks, J. A. y Claud, D. A. (2003). The outcome rating scale: A preliminary study of the reliability, validity, and feasibility of a brief visual analog measure. *Journal of Brief Therapy*, 2, 91-100.
- Miller, S. D., Duncan, B. L., Sorrell, R. y Brown, G. S. (2005). The partners for change outcome management system. *Journal of Clinical Psychology*, 61, 199-208.
- Nissen-Lie, H. A., Rønnestad, M. H., Høglend, P. A., Havik, O. E., Solbakken, O. A., Stiles, T. C. y Monsen, J. T. (2015). Love yourself as a person, doubt yourself as a therapist? *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 24, 48-60.
- Norcross, J. C. (2011). *Psychotherapy relationships that work: Therapist contributions and responsiveness to patients*. New York, NY: Oxford University Press.
- Norcross, J. C. y Wampold, B. E. (2011). Evidence-Based Therapy Relationships: Research conclusions and clinical practices. *Psychotherapy*, 48, 98-102.
- Okiishi, J., Lambert, M. J., Nielsen, S. L. y Ogles, B. M. (2003). Waiting for supershrink: An empirical analysis of therapist effects. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 10, 361-373.
- Prado-Abril, J., García-Campayo, J. y Sánchez-Reales, S. (2013). Funcionamiento de la terapia cognitivo-interpersonal en los trastornos de la personalidad: Estudio de dos casos [Efficacy of interpersonal-cognitive therapy in personality disorders: Two cases]. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 18, 139-149.
- Prado-Abril, J., Sánchez-Reales y García-Campayo (2016). Dificultades en el manejo cognitivo-interpersonal del trastorno narcisista de la personalidad: Estudio de caso [Difficulties in



- interpersonal-cognitive management of narcissistic personality disorder: A case study]. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 25, 317-325.
- Prado-Abril, J., Sánchez-Reales, S. y Inchausti, F. (2017). En busca de nuestra mejor versión: Pericia y excelencia en Psicología Clínica [Searching for our best version: Expertise and excellence in Clinical Psychology]. *Ansiedad y Estrés*, 23, 110-117.
- Prescott, D. S., Maeschalck, C. L. y Miller, S. D. (2017). *Feedback-Informed Treatment in clinical practice: Reaching for excellence*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Rodrigo-Holgado, I., Hernández-Gómez, A., Díaz-Trejo, S., Fernández-Rozas, J., Andrade-González, N. y Fernández-Liria, A. (2018, Mayo). *Adaptación Española de la Outcome Rating Scale (ORS) y de la Session Rating Scale (SRS)*. Primeros resultados. Póster presentado en las XVIII Jornadas de ANPIR, Zaragoza, España. Recuperado el 5 de junio de 2018 de: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbXhcmNoaXZvc2RlcHNpY290ZXJhcGlhfGd4OjZmZjAzYTdiZWE0YjY5NTY>
- Safran, J. D. y Muran, J.C. (2000). *Negotiating the therapeutic alliance: A relational treatment guide*. New York, NY: Guilford.
- Sapyta, J., Riemer, M. y Bickman, L. (2005). Feedback to clinicians: Theory, research, and practice. *Journal of Clinical Psychology*, 61, 145-153.
- Schuman, D. L., Slone, N. C., Reese, R. J. y Duncan, B. (2015). Efficacy of client feedback in group psychotherapy with soldiers referred for substance abuse treatment. *Psychotherapy Research*, 25, 396-407.
- Scott, S. (2008). An update on interventions for conduct disorder. *Advances in Psychiatric Treatment*, 14, 61-70.
- Shimokawa, K., Lambert, M. J. y Smart, D. W. (2010). Enhancing treatment outcome of patients at risk of treatment failure: Meta-analytic and mega-analytic review of a psychotherapy quality assurance system. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 78, 298-311.
- Swift, J. K. y Greenberg, R. O. (2014). *Premature Termination in Psychotherapy: Strategies for Engaging Clients and Improving Outcomes*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Trujillo, A., Feixas, G., Bados, A., García-Grau, E., Salla, M., Medina, J. C.,... y Corbella, S. (2016). Psychometric properties of the Spanish version of the Clinical Outcomes in Routine Evaluation-Outcome Measure. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 12, 1457-1466.
- von Bergen, A. y de la Parra, G. (2002). OQ-45.2, Cuestionario para la evaluación de resultados y evolución en psicoterapia: Adaptación, validación e indicaciones para su aplicación e interpretación [OQ-45.2, An outcome questionnaire for monitoring change in psychotherapy: Adaptation, validation and indications for its application and interpretation]. *Terapia Psicológica*, 20, 161-176.
- Walfish, S., McAlister, B., O'Donnell, P. y Lambert, M. J. (2012). An investigation of self-assessment bias in mental health providers. *Psychological Reports*, 110, 639-644.
- Wampold, B. E. y Imel, Z. E. (2015). *The great psychotherapy debate: The evidence for what makes psychotherapy work* (2nd Ed). New York, NY: Routledge.

EL ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO HUMANO DE SEGURIDAD EN ORGANIZACIONES DE ALTA FIABILIDAD: EL CASO DE LA INDUSTRIA NUCLEAR

HUMAN SAFETY PERFORMANCE IN HIGH RELIABILITY ORGANIZATIONS: THE CASE OF THE NUCLEAR INDUSTRY

Mario Martínez-Córcoles¹, Francisco Javier Gracia Lerín² y José María Peiró Silla²

¹Universidad de Valladolid. ²Universidad de Valencia

En las últimas décadas, el estudio de la seguridad en organizaciones de alta fiabilidad no ha prestado la suficiente atención al papel de las personas y su contribución a una operación fiable. Debido a ello, la literatura sobre comportamiento humano de seguridad es escasa e inconexa. El presente trabajo integra el conocimiento existente sobre las personas y su comportamiento de seguridad en industrias de alta fiabilidad, más específicamente en la industria nuclear. Para tal fin, se proporciona una revisión de la literatura donde se acota y clarifica el concepto de "desempeño de seguridad", y al mismo tiempo se presentan las últimas investigaciones y modelos sobre el mismo.

Palabras clave: Alta fiabilidad, desempeño de seguridad, gestión de seguridad, gestión de riesgos, accidentes.

Over the last few decades, the study of safety in high reliability organizations has not paid enough attention to the human role and its contribution to a reliable operation. Therefore, the literature about human safety performance is scarce and disjointed. The present paper integrates the existing knowledge on workers' safety performance in high risk industries, specifically in the nuclear industry. In order to do this, we provide a literature review in which the concept of "safety performance" is clarified, and at the same time, we present the most recent research studies and models on this concept.

Key words: High Reliability, safety performance, safety management, risk management, nuclear power plants, accidents.

Hoy en día el sector energético afronta desafíos y demandas económicas emergentes que ponen en riesgo la operación normal y segura en las centrales nucleares de todo el mundo. Un ejemplo de ello es que las medidas de desregulación de los mercados energéticos han incrementado las fusiones organizacionales e intensificado la competitividad entre compañías. El endurecimiento de esta competitividad lleva a las compañías a consolidar políticas de ahorro de costes, como la reducción de personal de operación cualificado o la externalización de ciertas funciones que anteriormente eran ejecutadas y controladas dentro de las plantas y/o compañías (Itoigawa y Wilpert, 2005). Según Itoigawa y Wilpert (2005), estas medidas tomadas ante la creciente competitividad pueden contribuir a una considerable pérdida de conocimiento y competencias laborales en la operación nuclear.

Además de ello, hemos de tener en cuenta que la industria nuclear se ha compuesto (y se compone) en su gran mayoría de profesionales de disciplinas técnicas (ingeniería, mecánica, electrónica, física...), por lo que existe en ella una propensión hacia la preocupación constante por la tecnología como fuente

principal de seguridad. Este hecho suele dejar en un segundo plano la atención y el estudio concedidos al factor humano y su contribución a la seguridad, pero, ¿cuán importante es realmente el comportamiento humano en las centrales nucleares? Los accidentes de Three Mile Island (TMI) y Chernobyl demostraron que el sistema humano es de vital importancia, ya que tiene la capacidad de determinar tanto una operación segura como un accidente de graves consecuencias. Posteriormente, el accidente de Fukushima Daiichi dejaría claro que una vez ocurrido un accidente (en este caso las causas primarias fueron externas), el comportamiento humano es esencial para afrontarlo y contenerlo en la medida de lo posible (Martínez-Córcoles, 2017). Así pues, tanto para evitar acciones que puedan desencadenar efectos no deseados, como para demostrar resiliencia organizacional una vez el evento se ha desencadenado inevitablemente, el comportamiento humano es de vital importancia.

Desafortunadamente, los estudios sobre del comportamiento humano de seguridad en el sector nuclear son escasos y sus resultados inconexos. Por ello, el objetivo de este trabajo es proporcionar una revisión de la literatura sobre el comportamiento humano de seguridad en la industria nuclear. Para ello, en las próximas secciones realizaremos una introducción a las organizaciones de alta fiabilidad y sus características, haremos un recorrido por la literatura concerniente al estudio del desempeño de seguridad en la industria nuclear, y finalmente expon-

Recibido: 9 marzo 2018 - Aceptado: 30 abril 2018

Correspondencia: Mario Martínez-Córcoles. Universidad de Valladolid. Av. de Madrid, 44. 34004 Palencia. España.

E-mail: mario.martinez.corcoles@uva.es

dremos las contribuciones más importantes de dicha literatura, así como futuras líneas de investigación.

ORGANIZACIONES DE ALTA FIABILIDAD

El rápido desarrollo de nuevas tecnologías ha cambiado enormemente la naturaleza del trabajo, incrementando la complejidad de los sistemas en una gran variedad de organizaciones (Hendrick, 1991). Entre estos sistemas complejos están aquellos definidos como "de alto riesgo" o de "alta fiabilidad", catalogados de esta forma porque un accidente causado en ellos puede llevar a una catástrofe humana y/o medioambiental de incalculables consecuencias. Ejemplos de este tipo de organizaciones son las centrales nucleares, las plantas químicas, petroleras, o la industria de aviación comercial, entre otras.

Dada la complejidad en su tecnología y sus potenciales riesgos inherentes, estas organizaciones requieren un ajuste apropiado entre los subsistemas técnico y humano (Perrow, 1984), lo que supone un reto importante en el estudio de la seguridad. Es decir, no sólo cabe la posibilidad de que un accidente tenga su causa exclusivamente en el fallo de la tecnología, o aisladamente sea causa de un error humano, sino que la interacción entre la tecnología y las personas puede desembocar en eventos no deseados.

La investigación sobre seguridad en sistemas socio-técnicos complejos ha ido progresando a través de dos tendencias predominantes y polarizadas. La primera es conocida como la Teoría de Accidentes Normales o "Normal Accidents Theory", propuesta por Charles Perrow (1984) tras el accidente nuclear de Three Mile Island (TMI) en 1979. El argumento básico de esta aproximación es que la complejidad de las tecnologías de estas organizaciones, así como la estrecha y compleja interdependencia entre ésta y los humanos, lleva a interacciones y resultados impredecibles, causando accidentes inevitables o "normales". La segunda es la aproximación conocida como la Teoría de las Organizaciones de Alta Fiabilidad o High Reliability Organizations Theory (La Porte, 1996; Roberts, 1990, 1993; Rochlin, 1993) que defiende que las organizaciones pueden evitar los accidentes y llegar a ser altamente fiables creando prácticas de gestión apropiadas. Si bien ambas perspectivas (así como su debate) han sido tremendamente útiles para poder entender cómo estas organizaciones gestionan la seguridad, su alcance de estudio se ha limitado a las prácticas generales de gestión organizacional, y por lo tanto, han ignorado en gran parte el estudio más concreto y pormenorizado del comportamiento humano de seguridad. El siguiente apartado nos adentra en la industria nuclear, habida cuenta de la importancia del comportamiento de las personas para mantener una operación fiable a pesar de la inevitable complejidad y volatilidad de las centrales.

LA INDUSTRIA NUCLEAR Y EL PAPEL DE LAS PERSONAS

Según Frischknecht (2005), el desarrollo de la industria nuclear puede dividirse en tres etapas diferenciadas: la fase tecnológica, la fase ergonómica y del desempeño humano, y la fase de cultura de seguridad.

La fase tecnológica

La tecnología nuclear comenzó con la primera fisión nuclear controlada en Chicago en 1942. A partir de ese momento, ingenieros especializados comenzaron a crear reacciones de fisión en cadena, llevando el concepto a nivel industrial. La tecnología y los aspectos técnicos fueron utilizados para mantener el proceso nuclear en un nivel de seguridad y fiabilidad necesarios. Las personas fueron entrenadas para controlar dicho proceso e intervenir en caso de emergencia. Se esperó que éstas se adaptasen al proceso de operación de la reacción, pero no fueron consideradas en ningún momento parte del sistema, sino soporte.

Fase de ergonomía y desempeño humano

El accidente nuclear de TMI en 1979 levantó la duda sobre el rol humano en el proceso de generación nuclear. En este accidente se comprobó la reducida capacidad (mental) humana para dar respuestas bajo situaciones estresantes. Así, la ergonomía de las salas de control se convirtió en una cuestión de suma importancia para los estudiosos y profesionales.

Se introdujeron diferentes soportes de apoyo al operador como sistemas de visualización de parámetros, y se examinó y mejoró la ergonomía relacionada con los procedimientos. El accidente anteriormente mencionado también dejó entrever la tremenda influencia que tenía el conocimiento de los operadores sobre el nivel de seguridad de la planta. De esta forma las instalaciones mejoraron el entrenamiento durante los años siguientes, construyendo simuladores idénticos a las salas de control como instrumento básico en el aprendizaje y entrenamiento de los operadores.

Habida cuenta de que en aquellos años la industria nuclear estaba dominada por ingenieros, fueron estos profesionales quienes determinaron cuáles eran las limitaciones humanas. Sus puntos de vista formaron la base para mejorar la seguridad de las plantas. Desde el punto de vista de un ingeniero, la ausencia de fallos o errores se interpretaba como un indicador de calidad y seguridad y por ende, la prevención de fallos técnicos y errores humanos mejoraba la fiabilidad y la seguridad de las centrales. Por lo tanto, la investigación de eventos no deseados (para evitarlos) llegó a ser un aspecto importante, y se desarrollaron herramientas de análisis con especial énfasis en la evaluación de los eventos causados por errores humanos.

De esta forma se consideró a los operadores como componentes del sistema, que podían actuar correctamente o fallar. Así, el análisis de la fiabilidad humana emergió como una nueva disciplina para predecir la probabilidad del error humano. Durante esta fase, se reconoció la importancia de las personas en el proceso de generación nuclear, aunque éstas fueran consideradas como elementos débiles del sistema.

Fase de cultura de seguridad

El accidente de Chernobyl en 1986 reveló que no sólo el desempeño de los individuos contribuye a mantener la seguridad en la industria nuclear. La influencia de las centrales, es decir, de todo un conjunto de factores organizativos, en las personas



y en sus actitudes resultantes, se identificaron como factores clave para la seguridad.

El concepto de "cultura de seguridad" se introdujo como titular de una reunión posterior al accidente de Chernobyl por la Agencia Internacional de la Energía Atómica (IAEA) (más concretamente por el grupo de supervisión de seguridad nuclear o "INSAG"), y fue desarrollado dos años después (1988). Aunque el accidente fue causado principalmente por acciones humanas influenciadas por restricciones organizacionales, fueron igualmente los ingenieros quienes discutieron principalmente el accidente. Por lo tanto, fueron ellos quienes aplicaron el término de "cultura de seguridad" a la industria nuclear definiendo el concepto y realizando el primer intento de evaluación en 1991 (INSAG, 1991). De esta manera la IAEA tomó la iniciativa de desarrollar el concepto y su evaluación mediante la creación de un grupo especializado para la evaluación de la cultura de seguridad en centrales.

Desde 1995 hasta hoy, la preocupación por el estudio de la cultura de seguridad, así como su evaluación en las plantas de todo el mundo ha crecido vertiginosamente, llegando incluso a ser considerada la piedra angular sobre la cual pivota todo comportamiento humano de seguridad en la planta. Según teóricos y profesionales del mundo aplicado, para que los empleados de las plantas se comporten de manera segura es necesario constituir una cultura de seguridad que impregne de ciertos valores y creencias a los trabajadores (por ejemplo, el valor de que la seguridad tiene prioridad absoluta por encima de cualquier otro aspecto). De este modo se pretende que con el tiempo dichos valores se arraiguen en todos y cada uno de los empleados para conseguir un comportamiento seguro ante cualquier tarea o situación.

Situación actual

Los dos accidentes nucleares mencionados hasta aquí (TMI y Chernobyl) demostraron que la catástrofe nuclear es una posibilidad real. Desde Chernobyl, ha existido una intensa colaboración internacional entre operadores (mediante la asociación "World Association of Nuclear Operators") y entre cuerpos reguladores (mediante la IAEA y la "Nuclear Energy Agency"), sabiendo que otro accidente nuclear sería posible. Tras el accidente de Chernobyl, la sensibilidad con respecto a los posibles riesgos incrementó de forma considerable, y los sistemas de seguridad a nivel tecnológico se fueron perfeccionando. Quizá el énfasis por la excelencia en seguridad fue lo que marcó los siguientes 25 años tras aquella catástrofe, sin accidentes graves en la industria.

Sin embargo, el accidente de Fukushima Daiichi en 2011 dejó a la industria nuclear conmocionada nuevamente, ya que en esta ocasión la causa primaria de la catástrofe era externa a la organización. Esta vez el desencadenante no fue un fallo tecnológico o un error humano, sino un evento natural externo (un enorme tsunami provocado por un terremoto previo que impactó en la planta). Sin embargo, si bien no se anticipó que una ola de tal magnitud pudiese entrar a la costa donde estaba situada la instalación, tampoco se anticiparon los eventos

posteriores, como la falta de autonomía eléctrica prolongada cuando la central ya no dispuso de abastecimiento eléctrico externo y los motores diesel perdieron la capacidad de funcionar correctamente (debido a la inundación); o como el venteo de gases susceptibles de producir explosiones hacia salas de reducido tamaño.

Así pues, realizando un balance sintético de los tres mayores accidentes nucleares producidos en la historia, podemos alegar que, (1) el accidente de TMI (1979), dejó constancia del importante papel que juega el desempeño humano (la conducta humana) sobre la seguridad; (2) en el accidente de Chernobyl (1986) se demostró la importancia que tiene la creación y el mantenimiento de una cultura de seguridad que disponga a los trabajadores a desempeñar un comportamiento seguro; y (3) en el accidente de Fukushima (2011) se reveló la importancia que tiene la anticipación humana a posibles escenarios problemáticos e indeseados, así como la resiliencia organizacional y la capacidad de contención una vez producido el accidente.

La ingeniería es un aspecto fundamental, pero indudablemente no lo es todo cuando hablamos de seguridad en la industria nuclear (Wilpert, 2007). Independientemente de las causas técnicas en los accidentes que acabamos de citar (el diseño de las instalaciones, el estado de los equipos de seguridad y emergencia, etc.), vemos que el desempeño de los trabajadores es de vital importancia para mantener una operación segura (tanto para prevenir accidentes, como para reaccionar ante ellos). Por lo tanto, si las personas son tan sumamente importantes en asegurar una operación segura, la importancia que se le otorga a éstas y a los procesos humanos y sociales subyacentes debería ser equiparable a la que se le otorga a la tecnología. Y éste es precisamente el motivo que impulsa a este trabajo a aunar el conocimiento sobre las personas y su comportamiento de seguridad en industrias de alta fiabilidad, más específicamente en la industria nuclear.

DESEMPEÑO LABORAL Y DESEMPEÑO DE SEGURIDAD

Según la conocida teoría del rol propuesta por Katz y Kahn (1966), el desempeño de los trabajadores puede ser de dos tipos diferentes. Por un lado las conductas del trabajador pueden ser intra-rol, es decir, la organización espera que éste se comporte de una manera concreta con respecto a su rol (dependiendo de su puesto) y el trabajador percibe dichas expectativas acerca de qué es lo que debe hacer siguiendo ese rol definido. Según Van Dyne, Cummings y Parks, (1995) las conductas intra-rol son "aquellas que son requeridas o esperadas como parte de la ejecución de las obligaciones y responsabilidades del rol asignado" (p. 222). Por otro lado, las conductas extra-rol son aquellas que escapan de lo que la organización pretende que los trabajadores hagan dadas las funciones exclusivas de su rol o puesto, pero que los trabajadores desempeñan igualmente contribuyendo a los objetivos de la organización.

La conocida teoría del rol de Katz y Kahn fue el punto de partida a partir del cual las diferentes teorías del desempeño



laboral han mostrado un amplio consenso en definir dos constructos equivalentes a los citados en el párrafo anterior. Dichos constructos son "desempeño de tarea" o "task performance" y "desempeño contextual" o "contextual performance" (Borman y Motowidlo, 1993; Motowidlo y Van Scotter, 1994). El desempeño de tarea puede ser definido como la efectividad con la cual los trabajadores llevan a cabo actividades que contribuyen a la parte más técnica y central de la organización, bien de forma directa, implementando conductas como parte del proceso técnico, o bien de forma indirecta, promoviendo éstas mediante la facilitación de materiales o servicios (Borman y Motowidlo, 1993). Por poner un ejemplo, casos de estas conductas para bomberos serían desempeñar operaciones de rescate, guiar operaciones de salvamento, o aplicar procedimientos de ventilación en incendios. Por el contrario, el desempeño contextual es definido como aquellas conductas o actividades que contribuyen a los aspectos sociales, organizacionales y psicológicos de la organización, y que sirven como catalizador para aquellas actividades relacionadas con las tareas más técnicas y sus procesos. Estas conductas son de naturaleza voluntaria y consideradas como informales, y abarcan aquellos comportamientos que no forman parte exclusiva del trabajo o tareas propias del puesto, como por ejemplo ayudar y cooperar con otros miembros de la organización para conseguir los objetivos fijados por ésta.

Esta dualidad (desempeño de tarea y contextual) continúa siendo la más utilizada en los modelos de desempeño. Sin embargo, algunos estudios critican que el desempeño no puede reducirse simplemente a aquellas conductas que contribuyen a lograr los objetivos de la organización, sino que debe extenderse también a aquellas conductas que son negativas para la consecución de éstos y que también se dan en el día a día de las organizaciones (p.e., Griffin y López, 2005). Son las llamadas "conductas contraproductivas". La conducta anti-social, desviaciones, e incluso violencia física o verbal son algunos ejemplos de estas conductas (Griffin y López, 2005). A menudo estas conductas se han estudiado de forma aislada, sin ser incluidas dentro de modelos más globales que completen el conjunto de conductas que engloba el desempeño. No obstante existen algunas excepciones. Concretamente, en una revisión de Rotundo y Sackett (2002) donde se tuvieron en cuenta estudios de conductas contraproductivas, se demostró que el modelo de desempeño no estaba formado únicamente por aquellas conductas que pudiesen ser beneficiosas para la empresa, sino también por aquellas que fuesen en contra de los objetivos de ésta. Así pues, determinaron un modelo con tres constructos, que fueron: "desempeño de tarea" (task performance), "desempeño de ciudadanía o contextual" (citizenship performance), y "conductas contraproductivas" (counterproductive behaviors), prolongando el modelo dual de Borman y Motowidlo. De acuerdo con Robinson y Bennett (1995), las conductas contraproductivas son aquellas conductas voluntarias que dañan el bienestar y/o buen funcionamiento de la organización.

Dentro del estudio de la seguridad, el término de *desempeño de seguridad* ha sido utilizado con frecuencia para referirse in-

distintamente a dos conceptos totalmente diferentes. Por un lado, a los "safety outcomes" o resultados en seguridad, que han sido tratados como desempeño de seguridad, como por ejemplo el número de accidentes o el número de lesiones por año. Por otro lado, a las conductas de los individuos relacionadas con la seguridad (p.e., Burke, Sarpy, Tesluk & Smith-Crowe, 2002), o desempeño de seguridad propiamente dicho. Sin embargo, distinguir entre conductas relacionadas con la seguridad (desempeño de seguridad) y los resultados es sumamente importante, ya que los antecedentes de cada uno de éstos pueden ser totalmente diferentes. De hecho, numerosos estudios demuestran cómo las conductas relacionadas con la seguridad anteceden precisamente a los resultados (Christian, Bradley, Wallace y Burke, 2009). En este trabajo consideramos, al igual que otros muchos autores (p.e., Zohar, 2000; 2002), el desempeño de seguridad como el conjunto de conductas de los individuos que contribuyen al logro de unos buenos resultados en seguridad, y por lo tanto, un constructo independiente de los resultados en seguridad.

Existen dos ventajas principales a la hora de medir el desempeño de seguridad en lugar de los resultados: (1) Conceptualizar el desempeño de seguridad como conductas individuales proporciona a los investigadores un criterio medible más próximamente relacionado con factores psicológicos que los accidentes o el número de lesiones (Christian y cols., 2009), lo cual es importante si lo que queremos es ser capaces de predecir comportamientos individuales. (2) El desempeño en seguridad puede ser predicho con mayor precisión que los resultados, los cuales tienen normalmente una media baja (especialmente en organizaciones de alta fiabilidad) y una distribución asimétrica (Zohar, 2000). De manera similar al desempeño laboral general, las conductas de desempeño en seguridad pueden ser operacionalizadas por la frecuencia con la cual los empleados participan en dichas conductas (Burke y cols., 2002; Parker y Turner, 2002).

Uno de los modelos de desempeño de seguridad más utilizado es el de Griffin y Neal (2000), el cual se basa en el modelo de Borman y Motowidlo (1993) antes mencionado. Según estos autores, los dos constructos definidos en el modelo de Borman y Motowidlo pueden ser utilizados para diferenciar igualmente los tipos de desempeño de seguridad. De esta forma, y basándose en las definiciones de ambos constructos, estos autores utilizaron el término de cumplimiento de la seguridad o "safety compliance" como homólogo a "desempeño de tarea", definiéndolo como aquellas actividades centrales en materia de seguridad que han de ser llevadas a cabo por los individuos para mantener el lugar de trabajo en condiciones seguras. Dichas conductas incluyen seguir los procedimientos y normas de seguridad, así como utilizar equipos de protección individual. Participación en seguridad o "safety participation" es el homólogo a "desempeño contextual", y se refiere a aquellas conductas como participar en actividades relacionadas con la seguridad de forma voluntaria o asistir a reuniones que traten aspectos relacionados con la seguridad de la organización. Estas con-



ductas no contribuyen directamente a la seguridad en el lugar de trabajo, pero ayudan a desarrollar un entorno donde la seguridad pasa a ser una prioridad. Tal vez, el hecho de que este modelo bidimensional haya sido uno de los más utilizados en materia de seguridad se deba precisamente a la robusta base teórica del desempeño organizacional general sobre la cual se apoya.

Sin embargo, al igual que ocurre con los modelos de desempeño laboral general, la investigación en seguridad ha obviado aquellas conductas contraproductivas en modelos más globales como el que acabamos de mencionar. Si nos fijamos detalladamente en los estudios empíricos previos de este campo, podemos observar que, por ejemplo, las conductas arriesgadas o el “deviance” han sido variables estudiadas, pero aisladas de cualquier otro tipo de desempeño (sin ser incluidas en modelos más amplios que toman en consideración otros tipos de comportamiento) (Griffin y López, 2005). En línea con el planteamiento de Rotundo y Sackett (2002), Martínez-Córcoles, Gracia, Tomás, Peiró y Schöbel, (2013) plantearon por primera vez que un modelo de desempeño de seguridad no abarca todas las conductas importantes si sólo tiene en cuenta aquellas conductas que contribuyen al fomento de la seguridad, pero no aquellas que pueden ir en menoscabo de ésta, siendo suficientemente peligrosas como para causar una catástrofe de gran magnitud. Dichas conductas se denominan “conductas arriesgadas” o “risky behaviors”, y se definen como aquellos comportamientos que incrementan la probabilidad de que un accidente ocurra (Martínez-Córcoles y Stephanou, 2017). Algunos ejemplos de estas conductas son desviaciones del comportamiento organizacional fijado (p.e., por procedimientos, normativas y expectativas), o simplificaciones y atajos en la operación.

De esta forma, Martínez-Córcoles y cols., (2013) pusieron a prueba mediante la comparación de múltiples análisis factoriales confirmatorios un modelo de desempeño para la seguridad que se compone de los siguientes tres constructos: cumplimiento de la seguridad (safety compliance), participación en seguridad (safety participation), y conductas arriesgadas (risky behaviors) (Figura 1). A continuación se describen con mayor profundidad cada uno de estos tres tipos de desempeño.

Cumplimiento de la seguridad

El cumplimiento de la seguridad es extremadamente importante en la industria nuclear. La potencial peligrosidad de esta industria es tal, que la normativa y procedimientos guían prácticamente cualquier actividad llevada a cabo por los trabajadores. Cumplir con esta normativa, así como con los procedimientos es extremadamente importante, ya que garantiza niveles de seguridad exigidos por la organización y por los distintos organismos reguladores. La IAEA considera el cumplimiento de la seguridad la base para conseguir buenos resultados de seguridad (INSAG-15, 2002).

Aunque las plantas nucleares tienen en consideración y trabajan los comportamientos de cumplimiento (a través de auditorías de cultura de seguridad, seminarios de formación, etc.),

éste ha sido escasamente estudiado. Algunos investigadores señalan que los principales detonantes para que se pueda dar un cumplimiento adecuado de la seguridad son el nivel de formalización de los procedimientos (p.e., Park y Jung, 2003; Reason, 2008), así como la gestión y dirección (p.e., Dien, 1998; Gauthereau y Hollnagel, 2005). Sin embargo, ningún estudio empírico ha explorado las causas del cumplimiento en este sector, para determinar con ciertas garantías cómo puede ser fomentado, a excepción de dos investigaciones realizadas en la industria nuclear española. En ellas, se demuestra el importante papel del liderazgo potenciador (Martínez-Córcoles y cols., 2013) y la formalización de procedimientos como fuentes complementarias de expectativas que clarifican el rol de los trabajadores y en consecuencia incrementan su cumplimiento con la seguridad (Martínez-Córcoles y cols., 2014).

Participación en seguridad

Algunos estudios señalan que aunque el cumplimiento de la seguridad sea ejemplar en la planta, parece no ser suficiente para garantizar realmente un alto nivel de seguridad (Dien, 1998). Dicho en otras palabras, el cumplimiento estricto no garantiza que no ocurran accidentes cuya causa es la conducta humana. En organizaciones de alta fiabilidad es necesario que los trabajadores mantengan la alerta y sean conscientes de los posibles riesgos y peligros (Wahlström, 2005). La vigilancia consciente y continua es una condición elemental para poder identificar y corregir errores latentes o problemas escondidos en sistemas complejos (como los socio-técnicos) que tienen la capacidad de incubarse y producir finalmente accidentes (Reason, 1990). Pero lejos de suscitar estos aspectos, el cumplimiento diario tiende hacia la rutinización de las conductas, y por lo tanto a automatizarlas.

FIGURA 1
EL CONSTRUCTO DE DESEMPEÑO DE SEGURIDAD FORMADO POR TRES DIMENSIONES DE MARTÍNEZ-CÓRCOLES Y COLS., (2013)



Aquí reside el peligro de las llamadas "intrusiones de hábitos fuertes" (Reason, 2008). Precisamente, una forma de potenciar y/o mantener esta alerta o consciencia es participar en reuniones de seguridad, intercambiar puntos de vista, discutir con los compañeros cuestiones relativas a la seguridad y en definitiva, desarrollar una perspectiva individual y grupal más amplia de lo que es la seguridad y de lo que ésta engloba e incluye (Richter, 2003; Naevestad, 2008). Para ello, es importante que los trabajadores sean los propios interesados en asistir y aprender acerca de la seguridad, aunque dicha motivación pueda ser potenciada desde fuentes externas (como el liderazgo directo). La participación en seguridad es un comportamiento elemental en las organizaciones de alta fiabilidad, y debería de complementar a otras conductas como el cumplimiento de la seguridad (Zohar, 2008).

Conductas arriesgadas

Las conductas arriesgadas son aquellas conductas que en el momento en que se realizan no se perciben tan potencialmente peligrosas como para crear un accidente severo (ya que no tienen la capacidad de desencadenar un efecto adverso visible e inmediato). Sin embargo, dada la complejidad de estas organizaciones, dichas conductas (a priori percibidas como inofensivas) pueden llevar a una serie de eventos sucesivos (o cascada de eventos) que desemboquen en una catástrofe. Estas conductas calificadas "de riesgo" o "arriesgadas" se suelen dar cuando el objetivo de producción es muy alto y sobrepasa al de seguridad, ya que los trabajadores perciben que la organización (p.e. sus jefes) focaliza en la producción dejando atrás algunas recomendaciones de seguridad de "menor importancia" que impiden trabajar rápida y eficientemente (Zohar, 2008). Dicho de otra forma, cuando se le concede prioridad a los objetivos de producción (sobre los de seguridad) el cumplimiento estricto de los procedimientos de seguridad se concibe, con el tiempo, como un inconveniente para realizar la tarea a tiempo. Por ejemplo, no realizar la técnica de comprobación STAR (Stop-Think-Act-Review) en la revisión de una válvula no supone aparentemente un riesgo para alguien con años de experiencia en el mantenimiento de esas mismas válvulas. Si a ello sumamos una orientación a la producción (normalmente a expensas de la seguridad), dicha técnica supondría retrasarse en la solución del problema, y por lo tanto la probabilidad de que finalmente se diese un comportamiento arriesgado (no llevar a cabo dicho procedimiento de seguridad).

La gran mayoría de accidentes e incidentes en industrias de alta fiabilidad se atribuyen a conductas arriesgadas (Hollnagel, 1993; HSE, 2002), incluyendo a la industria nuclear, donde habida cuenta de su potencial peligrosidad, dichas conductas deben ser disminuidas al máximo.

DISCUSIÓN Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo acota y clarifica el concepto de "desempeño de seguridad" mediante una revisión exhaustiva de literatura relativa al comportamiento humano de seguridad en

organizaciones de alta fiabilidad, y más concretamente en la industria nuclear. Como se ha expuesto anteriormente, el avance más importante en el estudio del desempeño de seguridad en los últimos años es la prolongación del modelo de Griffin y Neal (2000) hacia un modelo tridimensional que incluye aquellas conductas que suponen un riesgo para la seguridad de las centrales, propuesto por Martínez-Córcoles y cols., (2013). La adición de las conductas arriesgadas hace que la aplicación de este modelo pueda centrarse en conductas contraproductivas para la seguridad que previamente no fueron identificadas como tal. En este caso, el modelo responde a una organización y gestión basada en la consciencia y detección temprana de cualquier señal o acto que pueda desembocar en inminentes y graves consecuencias (Weick y Sutcliffe, 2007). Dicha gestión basada en la consciencia es la piedra angular sobre la que pivota el funcionamiento fiable en este tipo de organizaciones. De manera que, la utilización de este modelo de desempeño en el estudio de la gestión basada en la consciencia podría ser de suma importancia para responder a preguntas emergentes en investigación empírica de seguridad, tales como cuál es la influencia real de dicha gestión sobre el desempeño de seguridad de los trabajadores. Aunque este nuevo modelo de tres factores es todavía reciente, ya está siendo un revulsivo para algunos estudios en otras organizaciones de alta fiabilidad localizadas en diferentes países, como es el caso de las fuerzas especiales militares helénicas, en donde también se identificaron los tres tipos de desempeño mediante análisis factoriales confirmatorios (Martínez-Córcoles y Stephanou, 2017).

Esta revisión de literatura presenta dos implicaciones teóricas de relevancia. En primer lugar, se ofrece un conocimiento más concreto sobre el papel de las personas y su contribución a la seguridad en organizaciones de alta fiabilidad. Si bien es cierto que existe abundante literatura sobre la gestión de seguridad en este tipo de organizaciones, ésta se basa principalmente en modelos teóricos amplios y abstractos de gestión organizacional (p.e., Perrow, 1984; Roberts, 1990; Weick y Sutcliffe, 2007; Leveson, 2004) que pasan por alto el estudio del comportamiento individual de seguridad. Hasta donde nosotros sabemos, esta revisión es la primera en recoger e integrar aquella literatura que analiza las conductas individuales de seguridad en organizaciones de alta fiabilidad, específicamente en el ámbito nuclear. Creemos que esta revisión da pie a futuros estudios empíricos que validen los modelos más recientes de desempeño de seguridad aquí tratados, o que averigüen los desencadenantes más importantes de cada uno de estos tipos de conducta. En segundo lugar, en este trabajo se le concede una definición más amplia al concepto de "conductas arriesgadas". Mientras que la investigación previa ha definido las conductas inseguras o arriesgadas exclusivamente como aquellas que violan o incumplen los procedimientos y normas de seguridad, aquí se definen no sólo como tales, sino también como aquellas conductas que aunque no supongan una violación o desviación de los procedimientos, incrementan la probabilidad de que ocurra un accidente (p.e. pasar por alto recomendaciones de seguridad que sin estar registra-



das en los procedimientos o normas de seguridad, suponga algún riesgo no llevarlas a cabo). Sería especialmente recomendable que futuros estudios que incluyan la variable "conductas arriesgadas" en el sector nuclear tengan en cuenta esta definición más amplia para abarcar así aquellas conductas que supongan un riesgo, por inofensivas que pudieran parecer en un principio (p.e. simplificaciones de conducta o atajos normalizados). A un nivel más práctico, esta revisión ofrece una conceptualización del desempeño de seguridad tangible y de fácil acceso para el profesional, independientemente de su bagaje académico y/o profesional. Con ello, se insta a los profesionales del sector a considerar la gran importancia del comportamiento humano para la seguridad de las centrales, así como a valorar los más recientes modelos de desempeño con fines evaluativos, formativos o regulatorios. Por ejemplo, el modelo tridimensional ofrece un marco de referencia fiable sobre el cual las centrales pueden basar gran parte de sus prácticas de gestión de personas (selección, formación, evaluación del desempeño, etc.), orientándolas hacia un comportamiento más seguro. De igual forma, organismos reguladores podrían tener en cuenta dicho modelo para la realización de sus auditorías y controles.

Si bien es cierto que el estudio del desempeño de seguridad se está desarrollando progresivamente, existen algunas limitaciones importantes que futuras investigaciones tendrán que sortear. En primer lugar, toda la revisión realizada en este trabajo concierne al desempeño de seguridad que se ha estudiado hasta nuestros días, el cual se caracteriza por ser en su mayor parte desempeño percibido, y por lo tanto, subjetivo. Futuras líneas de investigación deberían tener en cuenta mediciones objetivas basadas en los tres constructos recientemente validados, para evitar sesgos propios de las medidas autoinforme como la deseabilidad social o respuestas infladas. Asimismo, cabe destacar la necesidad de que el modelo tridimensional de desempeño de seguridad sea validado en otros sectores considerados de alta fiabilidad, tales como aviación comercial, plataformas petroleras, o atención sanitaria. Aunque queda mucho camino por recorrer en el estudio del desempeño de seguridad, ya se vislumbra un interés académico creciente por esta línea de investigación. Los autores de este trabajo esperan que esta revisión proporcione un punto de partida para aquellos investigadores interesados en comenzar nuevas líneas de investigación sobre el comportamiento humano en organizaciones de alta fiabilidad.

CONFLICTO DE INTERÉS

El autor declara no tener ningún conflicto de interés en lo que respecta a este artículo.

REFERENCIAS

Borman, W.C., & Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmidt, W.C. Borman, A. Howard, A. Kraut, D. Ilgen, B. Schneider & S. Zedeck. (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp.71-98). San Francisco: Jossey-Bass.

- Burke, M.J., Sarpy, S.A., Tesluk, P.E., & Smith-Crowe, K. (2002). General safety performance: A test of a grounded theoretical model. *Personnel Psychology*, *55*, 429-457.
- Christian, M.S., Bradley, J.C., Wallace, J.C., & Burke, M.J. (2009). Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, *94*(5), 1103-1127.
- Dien, Y. (1998). Safety and application of procedures, or how do 'they' have to use operating procedures in nuclear power plants? *Safety Science*, *29*(3), 179-188.
- Frischknecht, A. (2005). A changing world: Challenges to nuclear operators and regulators. In N. Itoigawa, B. Wilpert & B. Fahlbruch. (Eds.), *Emerging demands for the safety of nuclear power operations* (pp.5-15). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Gauthereau, V., & Hollnagel, E. (2005). Planning, control, and adaptation: A case study. *European Management Journal*, *23*(1), 118-131.
- Griffin, R.W., & Lopez, Y.P. (2005). "Bad behavior" in organizations: A review and typology for future research. *Journal of Management*, *31*(6), 988-1005.
- Griffin, M.A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*, 347-358.
- Health and Safety Executive (HSE). (2002). Strategies to promote safe behaviors as part of a health and safety management system. Suffolk, England: HSE Books.
- Hendrick, H.W. (1991). Human factors in organizational design and management. *Ergonomics*, *34*, 743-756.
- Hollnagel, E. (1993). *Human reliability analysis: Context and control*. London: Harcourt Brace.
- Hollnagel, E., Woods, D.D., & Leveson, N.C. (2006). *Resilience engineering: Concepts and precepts*. Aldershot, UK: Ashgate.
- International Nuclear Safety Advisory Group (1991). *Safety culture, safety series No. 75-INSAG-4*. Vienna, Austria: IAEA.
- International Nuclear Safety Advisory Group (1988). *Summary report on the post-accident review meeting on the Chernobyl accident. Safety Series No. 75-INSAG-1*. Vienna, Austria: IAEA.
- International Nuclear Safety Advisory Group. (2002). *Key practical issues in strengthening safety culture. INSAG-15*. Vienna, Austria: IAEA.
- Itoigawa, N., & Wilpert, B. (2005). Introduction: Nuclear Industry in a New Environment. In N. Itoigawa, B. Wilpert & B. Fahlbruch. (Eds.), *Emerging demands for the safety of nuclear power operations* (pp.99-108). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- La Porte, T. (1996). High reliability organisations: Unlikely, demanding and at risk. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, *4*(2), 60-71.
- Leveson, N.G. (2004). New accident model for engineering safer systems. *Safety Science*, *42*(4), 237-270.



- Martínez-Córcoles, M. (2017). High reliability leadership: A conceptual framework. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 00, 1-10.
- Martínez-Córcoles, M., Gracia, F.J., Tomás, I., & Peiró, J.M., (2014). Strengthening safety compliance in nuclear power operations: a role-based approach. *Risk Analysis*, 34(7), 57-69.
- Martínez-Córcoles, M., Gracia, F.J., Tomás, I., Peiró, J.M., & Schöbel, M., (2013). Empowering team leadership and safety performance in nuclear power plants: a multilevel approach. *Safety Science*, 51, 293-301.
- Martínez-Córcoles, M., & Stephanou, K. (2017). Linking transactional leadership and safety performance in military operations. *Safety Science*, 96, 93-101.
- Motowidlo, S.J., & Van Scotter, J.R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.
- Naevestad, T.O. (2008). Safety cultural preconditions for organizational learning in high-risk organizations. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 16(3), 154-163.
- Park J., & Jung W. (2003). The operators' non-compliance behavior to conduct emergency operating procedures - comparing with the work experience and the complexity of procedural steps. *Reliability Engineering and System Safety*, 82(2), 115-131.
- Parker, S.K., & Turner, N. (2002). Work design and individual job performance: Research findings and an agenda for future inquiry: In S. Sonnentag. (Ed.), *Psychological management of individual performance: A handbook in the psychology of management in organizations* (pp.69-94). Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Perrow, C. (1984). *Normal accidents*. New York: Basic Books.
- Reason, J. (1990). *Human error*. New York: Cambridge University Press.
- Reason, J. (2008). *The human contribution: Unsafe acts, accidents and heroic recoveries*. Farnham, UK: Ashgate.
- Richter, A. (2003). New ways of managing prevention: A cultural and participative approach. *Safety Science Monitor*, 7(1), 1-10.
- Roberts, K. (1990). Some characteristics of one type of high reliability organization. *Organisation Science*, 1(2), 160-176.
- Roberts, K. (1993). Cultural characteristics of reliability organizations. *Journal of Managerial Issues*, 5(2), 165-181.
- Rochlin, G. (1993). Defining "high reliability" organisations in practice: A taxonomic prologue: In K. Roberts (Ed.), *New challenges to understanding organisations*, (pp.11-32). New York: Macmillan.
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multi-dimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-72.
- Rotundo, M., & Sackett, P.R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Van Dyne, L., Cummings, L.L., & Parks, J.M. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. In L.L. Cummings & B.M. Staw. (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp.215-285). Greenwich, CT: JAI Press.
- Wahlström, B. (2005). Challenges in the nuclear industry: Perspectives from senior managers and safety experts. In N. Itoigawa, B. Wilpert & B. Fahlbruch. (Eds.), *Emerging demands for the safety of nuclear power operations* (pp.17-29). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Weick, K., & Sutcliffe, K. (2007). *Managing the unexpected: Resilient performance in an age of uncertainty*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Wilpert, B. (2007). Psychology and design process. *Safety Science*, 45(1-2), 293-303.
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 587-596.
- Zohar, D. (2002). The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 75-92.
- Zohar, D. (2008). Safety climate and beyond: a multi-level multi-climate framework. *Safety Science*, 46, 376-387.



FACTORES HUMANOS EN AVIACIÓN: CRM (CREW RESOURCE MANAGEMENT - GESTIÓN DE RECURSOS DE LA TRIPULACIÓN)

HUMAN FACTORS IN AVIATION: CRM (CREW RESOURCE MANAGEMENT)

Daniel Muñoz-Marrón

Piloto del Ejército del Aire (Ministerio de Defensa). Psicólogo Especialista en Psicología Clínica

Uno de los campos aplicados a los que más ha contribuido la ciencia psicológica es, sin lugar a dudas, el de la aviación. El análisis y estudio de los factores humanos constituye actualmente uno de los puntos fuertes en el sector aeronáutico de cara a la reducción de los accidentes aéreos. Desde su aparición en 1979, los programas de Gestión de Recursos de la Tripulación (CRM) han sido una de las herramientas que con mayor éxito han gestionado el denominado "error humano". El presente artículo realiza un breve recorrido por la historia de estos programas globales de entrenamiento que suponen uno de los grandes logros de la Psicología Aplicada.

Palabras clave: Gestión de Recursos de la Tripulación (CRM), Entrenamiento de vuelo, Factores humanos, Psicología de la Aviación, Seguridad Aérea.

One of the applied fields to which psychological science has most contributed is, without doubt, aviation. The analysis and study of human factors is currently one of the strong points in the aeronautical sector in order to reduce accidents in aviation. Since its appearance in 1979, the Crew Resource Management (CRM) programs have been one of the most successful tools that have managed the so-called "human error". This paper makes a brief tour through the history of these global training programs that represent one of the great achievements of Applied Psychology.

Key words: Crew Resource Management (CRM), Flight training, Human factors, Aviation Psychology, Aviation Safety.

La aviación se ha convertido en uno de los pilares básicos sobre los que se asienta la vida social y la actividad económica, y la Psicología ha contribuido de forma notable a este desarrollo. La psicología aplicada apareció como respuesta a las demandas del gran cambio social y tecnológico que se produjo en las últimas décadas del siglo XIX y comienzos del siglo XX (Sáiz y Sáiz, 2012), y la aviación se convirtió en uno de los campos más interesantes de aplicación de la ciencia psicológica a cuestiones de carácter práctico (Dockeray e Isaacs, 1921).

La I Guerra Mundial fue el detonante que desencadenó la introducción de la Psicología en el mundo de la aviación, centrándose inicialmente en la búsqueda de las características que debía poseer el aviador "ideal" (Muñoz-Marrón, en realización). Esta etapa inicial se caracterizó por la realización de pruebas y exámenes psicológicos de aptitud (Baumgarten, 1957) y personalidad, cuyo objetivo era conocer qué cualidades específicas debían poseer los pilotos (Sáiz y Sáiz, 2012). Estos primeros estudios y trabajos mezclaban aspectos más cercanos a la fisiología con aquellos de ámbito puramente psicológico.

El periodo de entre guerras se caracterizó por un descenso en el interés de los investigadores por la aplicación de la ciencia psicológica a las fuerzas armadas, y en concreto al arma aérea, al desaparecer la urgencia en la necesidad de la selección de pilotos.

En el campo psicológico, la II Guerra Mundial supuso un avance en el estudio de la selección y el entrenamiento de los aviadores, provocado por la cada vez más difícil adaptación de éstos a máquinas más complejas y veloces (Alonso, 1997). Se introducen evaluaciones de los entrenamientos y se evoluciona desde el abordaje de aspectos más cognitivos y motrices hacia otros de carácter motivacional. Terminada la contienda, el objetivo de la investigación cambia radicalmente, pasando de un ámbito específicamente bélico hacia otro en el que prima la investigación civil. Esto provoca que en 1949 las compañías aéreas más punteras comiencen a contratar a los primeros psicólogos (Alonso, 1997).

A finales de los años setenta se produce un hecho que cambiará de un modo radical la relación entre la ciencia psicológica y la aviación (Muñoz-Marrón, en realización). Tal y como se describirá más adelante, en un encuentro auspiciado por la Administración Nacional de la Aeronáutica y del Espacio de los Estados Unidos (National Aeronautics and Space Administration [N.A.S.A.]) aparece el concepto de Gestión de Recursos de Cabina (Cockpit Resource Management [CRM]) como programa de entrenamiento de las tripulaciones aéreas, que tras varias etapas de desarrollo llega a nuestros días como Gestión

Recibido: 12 enero 2018 - Aceptado: 8 junio 2018

Correspondencia: Daniel Muñoz-Marrón. Piloto del Ejército del Aire (Ministerio de Defensa). Psicólogo Especialista en Psicología Clínica. 43 Grupo de Fuerzas Aéreas. Base Aérea de Torrejón. Autovía A2 s/n. 28850 Torrejón de Ardoz. Madrid. España. E-mail: dmunma1@ea.mde.es



de Recursos de la Tripulación (Crew Resource Management) (Helmreich, Merritt y Wilhelm, 1999). El CRM supone una nueva forma de trabajo en equipo para las tripulaciones aéreas y se refiere básicamente al manejo óptimo de los recursos disponibles en términos de tecnología de la aeronave, tripulación de vuelo, cabina de pasajeros, control de tráfico aéreo, ayudas a la navegación, etcétera (Turner, 1995).

¿QUÉ ES EL CRM?

Diseñado para reducir el error e incrementar la efectividad de las tripulaciones aéreas (Wiener, Kanki y Helmreich, 1993), el CRM puede definirse como la óptima utilización, por parte de una tripulación, de todos los recursos disponibles (información, equipos materiales y recursos humanos) para la consecución de operaciones de vuelo seguras y eficientes (Lauber, 1984). Engloba un conjunto de comportamientos y estrategias que posee y ha de seguir, en aras de la seguridad, el equipo que conforma una tripulación de vuelo (Helmreich y Foushee, 1993), y constituye el reconocimiento formal por parte del sector aeronáutico de la importancia que tiene el estudio de los factores humanos en la optimización de las operaciones aéreas y la seguridad de vuelo.

Utilizado tanto en aviación comercial como militar, el CRM es en realidad un programa global de formación y entrenamiento en habilidades y capacidades de gestión, basado en evidencias, y diseñado para mejorar la comunicación, la toma de decisiones y la adaptación entre miembros de un equipo en situaciones críticas (Salas, Burke, Bowers y Wilson, 2001; Shuffler, DiazGranados y Salas, 2011); una herramienta para combatir aquellos accidentes en los cuales un deficitario trabajo en equipo en la cabina de vuelo podría suponer un factor precipitante de los mismos (Salas, Wilson y Edens, 2009). El objetivo del programa es el de combinar habilidades técnicas y humanas para lograr operaciones aéreas más seguras y eficaces (Federal Aviation Administration [F.A.A.], 2012).

Resulta ser un método creado para optimizar el rendimiento reduciendo el efecto de los errores humanos a través del uso de todos los recursos para resolver los problemas, incluyendo personas, tecnología y procesos (Marshall, 2010). De forma más detallada, el propio Marshall (2010) basa su definición del programa en tres pilares fundamentales que sintetizamos a continuación:

- ✓ Un enfoque de sistemas para la seguridad, que hace hincapié en la naturaleza inherente del error, promoviendo una cultura no punitiva y centrándose en procedimientos concretos y normalizados de trabajo.
- ✓ Un sistema integral basado en la práctica y operacionalmente dirigido a la aplicación proactiva de los factores humanos para mejorar el rendimiento del equipo.
- ✓ Un sistema caracterizado por: (1) Definir a la tripulación en su conjunto, en lugar de al individuo, como unidad de formación estándar; (2) centrarse en cómo las actitudes de los miembros de la tripulación y sus comportamientos afectan a

la seguridad; (3) emplear una metodología de formación activa y práctica, basada en la participación y el aprendizaje mutuo; (4) incluir técnicas de liderazgo, habilidades de trabajo y manejo de equipos; (5) promover la creación de equipos de trabajo participativos, preservando la autoridad y la cadena de mando; y, (6) proporcionar a individuos y equipos la oportunidad de revisar y analizar su propio desempeño e introducir las mejoras apropiadas.

Los programas de CRM hacen hincapié en la naturaleza del error en la medida en que reconocen que el error es inherente a la conducta humana. Para reducir al máximo su aparición, se crean procedimientos de trabajo muy definidos, al tiempo que se dota a las tripulaciones de métodos para reportar libremente los errores cometidos, sin que estos lleven aparejada una sanción. Comunicaciones que contribuyen a crear un sistema proactivo de mejora del rendimiento, en la medida en que intenta crear "barreras frente al error" antes de que éste ocurra. Tomando al equipo como unidad de actuación, y mediante la utilización de una metodología práctica, basada en la participación activa y el aprendizaje mutuo, el programa busca modificar actitudes y crear verdaderos equipos de trabajo en los que, sin dañar la cadena de mando, los participantes puedan analizar su propio desempeño e introducir las mejoras pertinentes con el objetivo de optimizar el rendimiento y lograr operaciones de vuelo más seguras.

Los programas de entrenamiento en CRM son, en definitiva, una herramienta fundamental creada para mejorar el rendimiento de un equipo con el objetivo de reducir el efecto del denominado "error humano" y optimizar la ejecución a través de la utilización de todos los recursos disponibles.

La aparición del CRM constituyó un hito clave en la relación Psicología-Aviación y provocó un cambio radical en el estudio de la seguridad aérea, gracias al cual la ciencia psicológica se convierte en pilar esencial en la búsqueda de la seguridad de vuelo y un aliado de la industria de la aviación en el desarrollo de los programas de capacitación dirigidos a reducir los errores humanos y aumentar la eficacia de las tripulaciones de vuelo.

Por esta razón, el CRM constituye una de las historias de éxito de la psicología moderna y la ingeniería cognitiva (Cooke y Durso, 2007) y una herramienta de prevención esencial en el actual mundo de la aviación (Maurino, 1999), creada desde el mundo de la Psicología. Las estrategias de CRM se utilizan en la actualidad con el objetivo de mejorar la seguridad, reduciendo el error humano y proporcionando a las tripulaciones el entrenamiento necesario que les capacite para hacer uso de todos los recursos a su alcance (Salas y Cannon-Bowers, 2001).

En la actualidad, los programas de CRM incluyen diferentes módulos que abordan conceptos clave a partir de un diseño que contempla tres grandes áreas de trabajo: *Command* (mando y dirección, procesos de comunicación y toma de decisiones), *leadership* (liderazgo, clima de trabajo y gestión del equipo) y *resource management* (gestión de recursos, carga de trabajo y análisis de la situación).



Los cursos introductorios de CRM, que realizan las diferentes compañías aéreas y las unidades de la fuerza aérea de los ejércitos, tienen generalmente una duración de entre dos y cinco días, y están dirigidos por psicólogos y pilotos que trabajan conjuntamente en su desarrollo. Los métodos de enseñanza incluyen lecturas, ejercicios prácticos, *role playing*, estudio de casos y videos de recreación de accidentes (O'Connor y Flin, 2003), entre otras técnicas de trabajo. Aunque no existe una metodología estandarizada para su desarrollo (Salas, Fowlkes, Scout, Milanovich y Prince, 1999), los cursos habitualmente abordan temáticas tales como trabajo en equipo, liderazgo, conciencia situacional, toma de decisiones, comunicación y limitaciones personales (Flin y Martin, 2001), aunque la variabilidad al respecto es importante, debido fundamentalmente a que su diseño se adapta a las necesidades del operador aéreo que los lleva a cabo.

ORIGEN DEL CRM

Una serie de accidentes ocurridos en aviación en la década de 1970 (Helmreich et al., 1999), así como la alta incidencia de casos en que tales desastres fueran debidos al error humano, provocaron la implantación de los programas de entrenamiento en CRM. La N.A.S.A., ya pionera en el estudio de los factores humanos en la aeronáutica y astronáutica, inició su programa en factores humanos para la seguridad aérea en 1973 (Marshall, 2010). Desde su *Ames Research Center (Moffett Field, CA)* los investigadores, Charles K. Billings y John K. Lauber, y el piloto de pruebas, George E. Cooper, comenzaron a investigar preguntando directamente a los pilotos que se habían visto involucrados en algún accidente, intentando obtener así información detallada de su versión de los acontecimientos. El objetivo era elaborar un programa de investigación encaminado a analizar los errores humanos que podían estar detrás de los accidentes e identificar aquellos factores que estaban presentes en los denominados accidentes por "error del piloto" (Alkov, 1989).

Este programa de entrevistas condujo a la creación del Sistema de Reportes de Seguridad Aérea (*Aviation Safety Reporting System [A.S.R.S.]*) de la N.A.S.A. (Alkov, 1989; Amezcua Gonzalez, Lareo y Amezcua Pacheco, 2001). A partir de sus testimonios, los pilotos dejaron claro que los programas de entrenamiento no estaban a la altura de las necesidades que se presentaban durante el vuelo. Lo realmente significativo, por lo que a la Psicología se refiere, fue que su disconformidad no se refería a las técnicas de entrenamiento de vuelo, sino fundamentalmente a aspectos directamente relacionados con el comportamiento humano, haciendo especial hincapié en la toma de decisiones, el liderazgo y las comunicaciones interpersonales. Los investigadores comprobaron que para ser un buen piloto no bastaba con poseer una buena destreza a los mandos de una aeronave. Ruffel-Smith analizó en un simulador de vuelo el comportamiento de diferentes tripulaciones tanto en situaciones rutinarias como en situaciones de emergencia, y

demonstró que cuanto mejor era la utilización de los recursos por parte de la tripulación y más eficaz la comunicación entre sus miembros, mejor era la ejecución (Ruffel-Smith, 1979). Las conclusiones de diversas investigaciones permitieron identificar algunos indicios para elaborar posteriormente lo que hoy conocemos como entrenamiento en CRM.

IMPORTANCIA HISTÓRICA Y DESARROLLO DEL CRM

El entrenamiento en CRM, con las variantes que ha ido presentando a lo largo del tiempo, tiene su origen en junio de 1979 (F.A.A., 2012; Helmreich et al., 1999; Marshall, 2010; McKeel, 2012), concretamente en un encuentro realizado bajo el patrocinio de la N.A.S.A. (Alkov, 1989) y titulado *Resource Management on the Flightdeck* (Cooper, White y Lauber, 1980; Helmreich, 2006). Este evento se organizó, en parte, provocado por el accidente sufrido por el vuelo 173 de United Airlines, en diciembre de 1978, que la Junta Nacional de Seguridad en el Transporte (*National Transportation Safety Board [N.T.S.B.]*) de los Estados Unidos (E.E.U.U.) atribuyó fundamentalmente a un error del comandante de la aeronave al no atender las indicaciones de su tripulación, así como a la falta de asertividad por parte de ésta (N.T.S.B., 1978). El accidente constituye un claro ejemplo de gestión deficiente de los recursos humanos en cabina y de pésimo trabajo en equipo ante una situación de fallo en los sistemas de la aeronave, provocado fundamentalmente por la utilización de un estilo de liderazgo autoritario por parte del comandante de la aeronave.

Durante este encuentro, la N.A.S.A. presentó los resultados de la investigación que había realizado sobre las causas que subyacían a los accidentes en el transporte aéreo. Dichos resultados incluían la identificación de aquellos aspectos del error humano presentes en la mayoría de los accidentes aéreos, tales como fallos en la comunicación interpersonal o errores en la toma de decisiones y la gestión del liderazgo. Fue en ese momento cuando se acuñó el término de CRM para definir el programa de entrenamiento encaminado a reducir el error del piloto a partir de un mejor uso de los recursos humanos en la cabina de vuelo.

En este primer momento, las siglas CRM hacían referencia a *Cockpit Resource Management*, que poco después (finales de los años ochenta) pasarían a definir *Crew Resource Management*, sustituyendo el término *Cockpit* (cabina) por el de *Crew* (tripulación) y trasladando el foco de atención desde el *piloto* como elemento individual al de la *tripulación* como elemento grupal o de equipo de trabajo.

A comienzos de los años ochenta, la investigación sobre las causas de los accidentes de aviación permite la introducción de programas estructurados de entrenamiento en CRM en la aviación civil (Helmreich, 2006). En enero de 1981, la compañía United Airlines crea el primer entrenamiento específico en CRM (Helmreich et al., 1999). Después serían KLM en Europa y Ansett en Oceanía (Helmreich, 2006). Desde entonces, las aerolíneas más importantes, la Fuerza Aérea, el Ejército, la Ar-



mada y la Guardia Costera de los EE.UU. han desarrollado y utilizado programas de CRM, si bien en algunos casos con otra nomenclatura (Alkov, 1989). Estos programas de entrenamiento no han dejado de extenderse, primero en los EE.UU. y posteriormente por todo el mundo, al tiempo que su utilización se ha generalizado a otros ámbitos laborales, tanto propios de la aviación, tales como el mantenimiento (Taylor y Thomas, 2003) o el control del tráfico aéreo, como ajenos a ella, como la medicina (Gordon, Mendenhall y O'Connor, 2013), la cirugía (Helmreich, 2006), las plataformas petrolíferas (O'Connor y Flin, 2003), el sector ferroviario (Sebastián, 2002, 2009), el de la fuerza submarina (Acuña, 2013) o el de los buceadores militares (O'Connor y Muller, 2006).

El proceso seguido por el CRM ha sufrido una evolución que le ha hecho pasar por diferentes etapas con características propias. Siguiendo a Helmreich (2006) y Marshall (2010), podemos distinguir seis grandes etapas en el desarrollo de los programas de formación en CRM, cada de ellas basada en los éxitos y lecciones aprendidas de la anterior. Resumimos a continuación los aspectos psicológicos más significativos que se contemplan en cada etapa, reflejando en cada caso las ideas de los autores citados.

Primera generación: Gestión de Recursos de Cabina (Cockpit Resource Management)

El programa iniciado por United Airlines en el año 1981 (Helmreich et al., 1999) fue denominado Gestión de Recursos de Mando y Liderazgo (*Command-Leadership-Resource Management* [C.L.R.]) (Helmreich, 2006). Consistía en una serie de seminarios durante los cuales los participantes analizaban sus propios estilos de gestión. Se utilizaron las aportaciones realizadas para la N.A.S.A. por Blake y Mouton, pioneros en consultoría de gestión, cuya obra adquirió relevancia en el campo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, hasta el punto de que su teoría, conocida como el *managerial grid* (Blake y Mouton, 1964, 1985) aparece en cualquier manual que se precie. El *managerial grid*, *grid gerencial* o rejilla de dirección consiste en una matriz numérica para identificar los diferentes estilos de liderazgo, en función de las dos dimensiones que se consideran fundamentales: el interés por las personas y el interés por la producción o los resultados. La teoría de estos autores considera que el estilo óptimo de dirección combina de manera armónica la preocupación por las personas y por los resultados, continuando con la ya entonces famosa Teoría Y, de McGregor (1960), obra clave de la Psicología Organizacional.

Pronto otras compañías aéreas realizaron programas similares centrados en modificar aquellos estilos diagnosticados como erróneos y corregir deficiencias asociadas a comportamientos individuales, como podía ser la muestra de autoridad excesiva por parte de los comandantes de aeronave sobre el resto de la tripulación, o la falta de asertividad que presentaban los pilotos con menor experiencia frente al comportamiento autoritario de sus comandantes.

Las reacciones a estos programas de primera generación fueron razonablemente positivas (Helmreich, 2006), aunque algunos pilotos ofrecieron ciertas reticencias a los mismos, acusándolos de intentar manipular sus personalidades (Helmreich et al., 1999) y mostrando fundamentalmente cierto miedo potencial a perder el control de las cabinas de vuelo por la intromisión de otros profesionales externos, fundamentalmente psicólogos, ajenos hasta entonces a la aviación.

Segunda generación: Gestión de Recursos de la Tripulación (Crew Resource Management)

En mayo de 1986, la N.A.S.A., que había estado implicada en el desarrollo del CRM desde sus inicios, organizó un encuentro para la industria aeronáutica (Helmreich, 2006; Or-lady y Foushee, 1987) que se convirtió en el lugar ideal para la comunicación y posterior análisis de los resultados obtenidos por los operadores aéreos en sus primeras aproximaciones al CRM. Las conclusiones apuntaban a la modificación de los programas de CRM, de tal modo que éstos debían dejar de ser un elemento aislado en la formación de las tripulaciones para convertirse en componente esencial de un programa de entrenamiento más complejo que, realizado de forma periódica, combinara la formación teórica con sesiones prácticas en simulador de vuelo, denominadas L.O.F.T. (*Line Oriented Flight Training*) (Helmreich et al., 1999), en las que debían entrenarse las habilidades interpersonales abordadas en el aula.

Los programas de esta segunda generación incorporan la aplicación práctica de diferentes conceptos a la dinámica de trabajo que se produce entre los componentes de la tripulación, tales como dinámicas de grupo en cabina, orientadas fundamentalmente hacia el trabajo de la tripulación como equipo, y al entrenamiento en estrategias de toma de decisiones o cómo romper la cadena del error. Los conceptos manejados hasta entonces se hacen más operativos, acercando de este modo los entrenamientos a las operaciones aéreas reales. Gracias, en parte, a esto último, la aceptación de estos programas por parte de las tripulaciones fue mayor que la que habían tenido los programas pertenecientes a la primera generación, eliminando gran parte de las resistencias que las tripulaciones manifestaban hacia la intervención de la Psicología en su formación.

Tercera generación: Los programas de entrenamiento en CRM extienden su alcance

Los programas de CRM adquieren tal relevancia que su utilización se extiende de un modo imparable. El CRM empieza a tener en cuenta los sistemas utilizados en aviación (Salas et al., 2001) y su diseño comienza a incorporar características propias del sector aéreo, con lo que se produce un gran avance en el entrenamiento específico de las tripulaciones de vuelo, al tiempo que se supera una de las críticas más significativas de los modelos de generaciones anteriores. Los esfuerzos se dirigen ahora hacia la integración del CRM con el entrenamiento



técnico, poniendo especial atención en aquellas habilidades y comportamientos específicos que las tripulaciones podrían realizar durante el desarrollo de cualquier vuelo real para conseguir una ejecución más eficaz.

Durante estos años la industria aeronáutica evoluciona a pasos agigantados, mejorando de manera sustancial el diseño de las aeronaves, al tiempo que los aviones aumentan su fiabilidad (Alkov, 1989). Las cabinas de vuelo de los aviones sufren grandes modernizaciones con la inclusión de sistemas cada vez más seguros a la vez que complejos, con lo que la necesidad de lograr un correcto acoplamiento de las tripulaciones a las nuevas cabinas se vuelve fundamental. Por esta razón, muchas aerolíneas comienzan a incluir módulos de CRM diseñados de un modo específico para la correcta utilización de los diferentes elementos de las cabinas de vuelo de sus modernos aparatos. Los programas de entrenamiento también comienzan a adentrarse en otros aspectos, tales como la identificación y evaluación de elementos críticos sobre factores humanos o el análisis de aquellos aspectos de la cultura organizacional relacionados con la seguridad. Se diseñan entrenamientos específicos para los comandantes de aeronave, centrados en el papel del liderazgo inherente a dicho puesto dentro de la tripulación y comienzan a llevarse a cabo entrenamientos avanzados en CRM dirigidos a aquellos profesionales responsables de la formación y evaluación de factores técnicos y humanos en las compañías aéreas.

Este último aspecto resulta característico de esta tercera etapa, durante la cual comienza a extenderse el entrenamiento en CRM a otros colectivos de profesionales de la aviación (Helmreich, 2006), como las azafatas de vuelo y el personal de mantenimiento (Taylor y Thomas, 2003), entre otros. Además, los operadores aéreos comienzan a realizar entrenamientos conjuntos de CRM para tripulantes de cabina de vuelo y tripulantes de cabina de pasajeros, de modo que esta tercera generación amplía el concepto de *tripulación de vuelo*, cubriendo algunas de las lagunas de los programas de la segunda generación.

Cuarta generación: Integración del CRM en las operaciones de vuelo

En el año 1990, la F.A.A. da un paso más y convierte el CRM en requisito reglamentario para todas las líneas aéreas de los EE.UU. Poco después, en 1994, la U.S. Air Force obliga a todos los componentes de sus tripulaciones de vuelo a recibir entrenamiento y evaluación en CRM (O'Connor, Hahn y Nullmeyer, 2010). Es también al comienzo de esta década cuando la F.A.A. inicia su Programa de Capacitación Avanzada (*Advanced Qualification Program* [A.Q.P.]) (Birnbach y Longridge, 1993; Helmreich, 2006), que supondrá uno de los mayores cambios en lo referente al entrenamiento de las tripulaciones de vuelo. El A.Q.P. permite crear entrenamientos CRM "a medida", posibilitando que cada operador haga frente a sus necesidades específicas (Salas et al., 2001). Gracias al mismo,

los planes de formación se hacen más flexibles y adaptables a las particularidades de cada compañía, e incluso a cada tipo de aeronave, posibilitando una respuesta concreta a los problemas específicos, relacionados con los factores humanos, de cada operador.

Además, como parte de la integración del CRM en las operaciones de vuelo, muchas compañías comienzan a protocolizar conceptos, introduciendo comportamientos específicos a sus listas de verificación (*checklists*) (Helmreich, 2006). Con ello se pretende que la actuación de cada uno de los miembros de la tripulación esté fijada de antemano, de modo que cada profesional tenga claramente definido qué hacer y cómo hacerlo en cada una de las maniobras a realizar o incluso ante aquellos eventos de emergencia que pudiesen presentarse. El objetivo no era otro que el de asegurar que las decisiones fueran tomadas y las acciones realizadas teniendo en cuenta una línea maestra, haciendo que los fundamentos del CRM estuvieran siempre presentes, particularmente en situaciones no habituales (Helmreich et al, 1999; Marshall, 2010). La estandarización de los procedimientos de actuación y listas de verificación, junto con la declarada aceptación de su utilización por parte de las tripulaciones aéreas, han sido, desde los programas de CRM de cuarta generación, un campo de trabajo importante como elemento crítico con el que reducir la siniestralidad aérea.

Quinta generación: Gestión y normalización del error

Lo fundamental de este periodo es la consideración del CRM como estrategia de gestión y reducción del error (Helmreich, 2006). Los programas de formación tienen ahora como objetivo la normalización del error y el desarrollo de estrategias para la gestión del mismo (Helmreich, 1997). Se parte de la idea de que el error es inevitable (Salas et al., 2001), por lo que el interés se centra en la generación de "barreras" para evitar la aparición del mismo y en la creación de las herramientas necesarias para gestionarlo adecuadamente si se presenta. Se considera que un error bien gestionado es indicador de un desempeño eficaz, adquiriendo una importancia primordial el entrenamiento en habilidades de trabajo en equipo como herramienta para conseguirlo (Salas et al., 2001).

La evitación del error humano ya estaba presente en los primeros programas de entrenamiento en CRM. Sin embargo, su justificación y puesta en práctica no había sido la deseada. Esta etapa se fundamenta en la premisa de que el error humano, además de inevitable, es ubicuo, por lo que hay que convivir con él. Pero además se le considera una valiosa fuente de información. Si el error es inevitable y ubicuo, el CRM se define como un conjunto de contramedidas para frenar dicho error, con tres líneas fundamentales de defensa. La primera, por supuesto, es la evitación de la aparición error; la segunda es la anticipación o búsqueda de errores incipientes antes de que se cometan; y la tercera y última es la mitigación de las consecuencias asociadas a los errores que se han producido y que no hemos sido capaces de evitar. El CRM se convierte así en



una metodología que incluye un conjunto de contramedidas o estrategias eficaces para resolver con éxito aquellas situaciones que pueden conducir a una aeronave al desastre. La diferencia en cuanto a su modo de utilización radica simplemente en el momento en que se detecta el error.

El CRM de quinta generación hizo hincapié en la recopilación y análisis de datos como método para avanzar en la comprensión de los errores. Con este objetivo, la F.A.A. puso en marcha los Programas de Acción de Seguridad en Aviación (*Aviation Safety Action Programs* [A.S.A.P.]), iniciativa cuyo objetivo era fomentar la notificación de incidentes dentro de las compañías aéreas, a fin de abordar los problemas de seguridad de una manera proactiva (F.A.A., 1997), y que supuso un éxito rotundo (Helmreich et al., 1999).

Sexta generación: La gestión del error y la amenaza propia del ámbito de operación. Situación actual del CRM

Los programas de entrenamiento en CRM han continuado su evolución, condicionados sobre todo por los sucesos que han ocurrido en el mundo de la aviación y por el desarrollo de la ciencia psicológica en los últimos años. La relevancia de los entrenamientos en CRM en el contexto operacional es esencial (Maurino, 1999) y, actualmente, la evidencia sobre la efectividad del entrenamiento en CRM, aunque imperfecta, es impresionante (Salas et al., 2001). Siguiendo a Helmreich (2006) y Marshall (2010), podemos afirmar que nos encontramos dentro de lo que ya se conoce como sexta generación de los programas de entrenamiento en CRM, que surge como lógica continuación de la generación anterior y refleja el hecho de que las tripulaciones aéreas ya no sólo deben enfrentarse al error humano dentro de la cabina, sino también gestionar las amenazas externas provenientes del ámbito de operación (Helmreich, 2006). La característica fundamental de esta etapa es que se tiene una conciencia mayor de aquellos riesgos contextuales que deben ser manejados. Las tripulaciones de vuelo deben ahora enfrentarse también a las amenazas a la seguridad de vuelo que surgen del entorno de trabajo en su conjunto, esto es, aquellas que provienen del entorno operativo (por ejemplo, un cálculo erróneo de combustible a la hora de repostar el avión por parte del personal de la aerolínea o un error de comunicación por parte del controlador de tráfico aéreo).

Como consecuencia de esto, el foco de atención ya no está puesto de forma unitaria en el piloto (como en los entrenamientos de primera generación), ni en la tripulación (propio de las generaciones segunda y posteriores), ni sólo en el entrenamiento específico en el uso de la automatización y el papel del liderazgo de los comandantes de aeronave (destacado en la tercera generación), ni siquiera únicamente en el enfoque de la gestión del error (de la quinta generación), que reforzaba el enfoque formativo de la A.Q.P. de la cuarta generación, sino que la gestión de la amenaza y con ello de la seguridad abarca un campo mucho más amplio, aquel en el que se desarrollan las operaciones aéreas.

Por ello, en la actualidad, la metodología CRM tiene como objetivo no sólo eliminar, frenar o mitigar los errores, sino también identificar y hacer frente a las amenazas sistémicas a la seguridad que se presentan en un mundo tan complejo como es el de la aviación. El salto cualitativo que se produce entre la quinta y la sexta generación es la toma de conciencia de un nuevo aspecto, la amenaza externa, que supone nuevos retos y desafíos para la ciencia psicológica aplicada a la aviación.

Sin embargo, y a pesar de los muchos progresos conseguidos, aún queda mucho por hacer, ya que existen diferencias en la formación de unas compañías a otras. A pesar que en el año 1998 el entrenamiento en CRM se convirtió en obligatorio para todas las compañías aéreas del mundo (*International Civil Aviation Organization* [I.C.A.O.], 1998), hasta hace poco tiempo no todas las tripulaciones de aviación recibían dicha formación (F.A.A., 2012). A esto hay que añadir que existen aspectos importantes que el CRM no incluye y que pueden resultar básicos para ayudar a las tripulaciones en su trabajo y con ello reducir aún más los accidentes aéreos (Muñoz-Marrón, en realización; Muñoz-Marrón, Gil y Lanero, en realización). Por otra parte, si bien los procedimientos de actuación o *checklists* constituyen una herramienta muy útil y eficaz para aquellas situaciones de vuelo rutinarias o frente a fallos de sistemas o emergencias aéreas de baja peligrosidad, su utilización en situaciones de extrema peligrosidad caracterizadas por su novedad, escasa probabilidad de aparición y carácter imprevisible ha sido cuestionada, ya que puede llevar aparejada cierta pérdida de iniciativa por parte de la tripulación en cuanto a toma de decisiones eficaces se refiere (Muñoz-Marrón, Gil y Lanero, en realización). Quizás por esta razón o por la falta de evidencia para apoyar la idea de que el entrenamiento en CRM está teniendo un efecto directo sobre la tasa de accidentes (O'Connor, Jones, McCauley y Buttrey, 2012), la relación entre el CRM y el aumento de la seguridad aérea resulta tenue (Maurino, 1999) o poco evidente. Esta falta de evidencias viene provocada en gran medida por el reducido tamaño muestral de los diferentes estudios realizados, así como por la pequeña tasa de accidentes aéreos que, afortunadamente, se producen en la actualidad y que ha hecho imposible, hasta el momento, establecer una relación directa entre el entrenamiento en CRM y la disminución de la accidentabilidad aérea.

Cuando hablamos de los programas de entrenamiento en CRM es fácil entender tanto sus contribuciones como sus limitaciones. Lo que es evidente es que la razón fundamental para la formación en factores humanos es tan fuerte ahora, si no más, que cuando el término CRM fue acuñado por primera vez (Helmreich, 1999). Es importante dejar claro que "el CRM no es y nunca será el mecanismo que elimine el error y garantice la seguridad en un entorno de riesgo como la aviación" (Helmreich, et al., 1999, p. 30), del mismo modo que conviene insistir en que constituye en la actualidad la herramienta más potente que poseen los operadores aéreos en lo que a entrenamiento en factores humanos se refiere. Su desarrollo está en



continua evolución, haciéndose cada vez más completo y sofisticado, integrando aspectos de una industria que avanza con rapidez y ayudándose de las aportaciones que otras ciencias, como la Psicología, ponen a su disposición en el interminable intento de avanzar en el camino de la reducción de los accidentes aéreos. Las inevitables consecuencias de pérdida de vidas humanas que los accidentes aéreos suponen, hacen necesarios continuos esfuerzos por parte de la industria aeronáutica, a los que la Psicología como ciencia no podrá ya nunca ser ajena.

ÁMBITOS DE LA PSICOLOGÍA QUE MÁS HAN CONTRIBUIDO AL DESARROLLO DEL CRM

Aunque es relativamente fácil identificar aspectos psicológicos en el desarrollo del CRM, ya que son éstos los que conforman su columna vertebral, no lo es tanto aislar la presencia de tales aspectos en cada etapa, ya que los acontecimientos se suceden de una forma no precisamente regular y metódica, y con grandes variaciones dependiendo de los países en los que los programas de entrenamiento se introducen en distintos momentos. Es *a posteriori* cuando intentamos localizar esos aspectos, para obtener información relevante que, en cierto modo, nos permita hablar de una cierta evolución lógica. Ocurre en todos los procesos, y éste no es una excepción. Intentaremos, sin embargo, extraer de la información que proporciona el proceso del desarrollo y conformación del CRM aquellos elementos que de manera más directa hacen referencia a aspectos en los que, dado su contenido, la última palabra desde el punto de vista científico le corresponde a la ciencia psicológica.

La problemática alrededor de la cual gira el CRM es muy variada, destacando sin duda de manera especial los siguientes temas: liderazgo, gestión de recursos humanos, trabajo en equipo, comunicación, habilidades interpersonales, formación y entrenamiento, toma de decisiones y gestión eficaz del error o desempeño eficaz. Toda esta temática, cuyo objetivo se centra siempre en un intento por alcanzar un rendimiento o desempeño eficaz para evitar el error y, consecuentemente, el accidente, tiene su origen en la Psicología Social, precisamente en los trabajos pioneros de Lewin (1940, 1945, 1947) y colaboradores (Lewin, Lippitt y White, 1939) sobre liderazgo y estudio de la gestión grupal, con toda la problemática interpersonal que conlleva el trabajo en equipo y la necesidad de profundizar en el estudio de las habilidades interpersonales que se ponen en juego cuando se trabaja de este modo. Se hizo mucho hincapié en las dinámicas de grupos (propias de la segunda generación de CRM) y su aplicación en la metodología de formación en el aula o del entrenamiento en situaciones que simularan situaciones reales, con el desarrollo del estudio de casos, el *training group* (Lewin, 1945) y la técnica del *role playing* (Maier, Solem y Maier, 1975). La Psicología Social posterior continua profundizando en estos problemas, siendo enriquecida con las contribuciones de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, conocida históricamente con

denominaciones tales como Psicología Industrial, Psicología de los Recursos Humanos, Psicología Ocupacional, Psicología Organizacional, o la denominación más interdisciplinar de Comportamiento Organizacional y Gestión de Recursos Humanos.

Podríamos afirmar, sin duda, que la mayor contribución de la Psicología al mundo de la aviación son los programas de CRM. La incursión de profesionales de la ciencia psicológica en este mundo, no bien recibidos en un primer momento por los pilotos (Helmreich et al., 1999), vino provocada por el objetivo primordial de combatir el error humano. El interés inicial por desarrollar esta faceta, por entonces casi inexplorada en aviación, desde el *Ames Research Center* de la N.A.S.A. y la aparición de psicólogos como Lauber, Blake, Mouton o el propio Helmreich y su equipo de colaboradores de la Universidad de Texas, provocaron la creación de una rama de la psicología aplicada con un gran potencial futuro: la Psicología Aeronáutica o Psicología de la Aviación.

Dado que el objetivo del CRM está bien identificado y que el proceso va en la dirección esperada de conseguir un mayor nivel de seguridad aérea a partir de una disminución del error humano, es de esperar que la Psicología no deje de tener la importancia que ha tenido hasta el momento. Incluso podríamos suponer, sin el menor atisbo de exageración, que en la investigación futura la contribución de la Psicología será aún mayor, con una incidencia especial en la mejora de la formación de todo el personal de las compañías aéreas (aspecto ya iniciado en la cuarta generación al incluir en los programas de formación a toda la tripulación al completo), y de la selección, formación y entrenamiento de las tripulaciones en materias tales como flexibilidad y creatividad, dada la importancia clave que poseen estas cualidades a la hora de implementar conductas eficaces en situaciones de emergencia y la evidencia de la laguna que se encuentra en la formación actual en tales materias (Muñoz-Marrón, en realización).

CONFLICTO DE INTERESES

No existe conflicto de intereses.

REFERENCIAS

- Acuña, C. (2013). *El entrenamiento CRM (Crew Resource Management) aplicado al ámbito de la Fuerza de Submarinos de la Armada Argentina (Operaciones de Submarinos y de Buzos Tácticos)* (Tesis para magister universitario). Universidad Nacional del Mar del Plata, Mar del Plata, Argentina.
- Alkov, R. A. (1989). The Naval Safety Center's aircrew coordination training program. En E. Salas, K. A. Wilson y E. Edens (Eds.), *Critical essays on human factors in aviation: Crew Resource Management* (pp. 3-7). Hampshire, UK: Ashgate.
- Alonso, M. M. (1997). Psicología aeronáutica: Desarrollos actuales. En *9º Congreso Argentino de Psicología*, Tucumán, Argentina.



- Amézcua González, L., Lareo, J. y Amézcua Pacheco, O. (2001). *Medicina aeronáutica*. Madrid, España: Fundación de Estudios y Formación Sanitaria.
- Baumgarten, F. (1957). *Examen de las aptitudes profesionales*. Barcelona, España: Labor.
- Birnbach, R. y Longridge, T. (1993). The regulatory perspective. En E. Wiener, B. Kanki, y R. Helmreich (Eds.), *Cockpit Resource Management* (pp. 263-282). San Diego, CA: Academic Press.
- Blake, R. y Mouton, J. (1964). *The Managerial Grid: The key to leadership excellence*. Houston, TX: Gulf Publishing Co.
- Blake, R. y Mouton, J. (1985). *The Managerial Grid III: The key to leadership Excellence*. Houston, TX: Gulf Publishing Co.
- Cooke, N. y Durso, F. (2007). *Stories of modern technology. Failures and cognitive engineering successes*. Boca Raton, FL: CRC Press.
- Cooper, G. E., White, M. D. y Lauber, J. K. (Eds.) (1980). Resource Management on the flightdeck: Proceedings of a NASA Industry Workshop (NASA CP-2120). Moffett Field, CA: NASA-Ames Research Center.
- Degani, A., Heymann, M. y Shafto, M. (1999). Formal aspects of procedures: The problem of sequential correctness. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 43(20), 1113-1117. <https://doi.org/10.1177/154193129904302012>
- Dockeray, F. y Isaacs, S. (1921). Psychological research in aviation in Italy, France, England, and the American Expeditionary Forces. *Journal of Comparative Psychology*, 1, 115-148.
- Federal Aviation Administration (1997). Aviation safety action programs. *Advisory Circular 120-66*. Washington, DC: Autor.
- Federal Aviation Administration (2012). *The History of CRM* [Video]. Washington, DC: F.A.A. TV.
- Flin, R. y Martin, L. (2001). Behavioural markers for CRM: A review of current practice. *International Journal of Aviation Psychology*, 11, 95-118.
- Gordon, S., Mendenhall, P. y O'Connor, B. B. (2013). *Beyond the checklist, What else health care can learn from aviation teamwork and safety*. New York, NY: Cornell University Press.
- Helmreich, R. L. (1997). Managing human error in aviation. *Scientific American*, 276(5), 62-67.
- Helmreich, R. L. (1999). Building safety on the three cultures of aviation. *Proceedings of the IATA Human Factors Seminar* (pp. 39-43). Bangkok, Thailand, August 12, 1998.
- Helmreich, R. L. (2006). Red alert. *Flight Safety Australia*, September-October, 24-31.
- Helmreich, R. L. y Foushee, H. C. (1993). Why Crew Resource Management? Empirical and theoretical bases of human factors training in aviation. En E. Wiener, B. Kanki y R. Helmreich (Eds.), *Cockpit Resource Management* (pp. 3-45). San Diego, CA: Academic Press.
- Helmreich, R. L., Merritt, A. C. y Wilhelm, J. A. (1999). The evolution of Crew Resource Management training in commercial aviation. *International Journal of Aviation Psychology*, 9(1), 19-32.
- International Civil Aviation Organization (1989). *Human Factors Digest N°2: Flight crew training: Cockpit Resource Management (CRM) and Line-Oriented Flight Training (LOFT) (Circular 217-AN/132)*. Montreal, Canada: Autor.
- International Civil Aviation Organization (1998). *Human factors training manual (Doc. 9683-AN/950)*. Montreal, Canada: Autor.
- Lauber, J. K. (1984). Resource management in the cockpit. *Air Line Pilot*, 53, 20-30.
- Lewin, K. (1940). Studies in topological and vector psychology: 1. Formalization and progress in psychology. *University of Iowa Studies in Child Welfare* 16(3), 9-42.
- Lewin, K. (1945). Reserve program of group dynamics. The Research Center for Group Dynamics at Massachusetts Institute of Technology. *Sociometry*, VIII(2), 126-136.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: Concept, method and reality in social science; social equilibria and social change. *Human Relations*, 1(1), 5-41.
- Lewin, K., Lippitt, R. y White, K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-299.
- Maier, N. R. F., Solem, A. R. y Maier, A. A. (1975). *The role-play technique. A handbook for management and leadership practice*. California: University Associates.
- Marshall, D. (2010). *Crew Resource Management: From patient safety to high reliability*. Denver, CO: Safer Healthcare Partners.
- Maurino, D. E. (1999). Crew Resource Management: A time for reflection. En D. J. Garland, J. A. Wise y V. D. Hopkin (Eds.), *Handbook of aviation human factors* (pp. 215-234), Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York, NY: McGraw-Hill.
- McKeel, G. (2012). Crew Resource Management. What's Next to SADCLAM? *Marine Corps Gazette*, 96(5), 44-46.
- Muñoz-Marrón, D. (en realización). La Creatividad como componente de la Gestión de Recursos de la Tripulación (CRM) y su influencia en la prevención de los Accidentes Aéreos (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- Muñoz-Marrón, D., Gil, F. y Lanero, A. (en realización). Are crews empowered with all the needed resources to successfully address an inflight emergency? Checklist: A necessary but insufficient tool.
- National Transportation Safety Board (1978). *Aircraft accident report: United Airlines, Inc. McDonnell-Douglas DC-8-81, N8082U Portland, Oregon. December 28, 1978*. Washington, DC: United States Government.
- O'Connor, P. y Flin, R. (2003). Crew Resource Management



- training for offshore oil production teams. *Safety Science*, 41, 591-609.
- O'Connor, P., Hahn, R. G. y Nullmeyer, R., (2010). The military perspective. En Kanki, B. G., Helmreich, R. L. y Anca, J. (Eds.), *Crew Resource Management* (pp. 445-466). San Diego, CA: Academic Press.
- O'Connor, P., Jones, D., McCauley, M. y Buttrey, S. E. (2012). An evaluation of the effectiveness of the crew resource management program in naval aviation. *International Journal of Human Factors and Ergonomics*, 1(1), 21-40.
- O'Connor, P., Muller, M. (2006). A novel human factors training curriculum for U.S. Navy diving. Paper presented at the *Undersea and Hyperbaric Medical Society Meeting*, Orlando, FL.
- Orlady, H. W. y Foushee, H. C. (1987). *Cockpit resource management training (Technical Report NASA CP- 2455)*. Moffett Field, CA: NASA-Ames Research Center.
- Ranter, H. (2016). *Aviation safety network*. Alexandria, VA: Flight Safety Foundation. Recuperado de <https://aviation-safety.net>
- Ruffell Smith, H. P. (1979). *A simulator study of the interaction of pilot workload with errors, vigilance, and decisions (NASA TM-78483)*. Moffett Field, CA: NASA-Ames Research Center.
- Sáiz, M. y Sáiz, D. (2012). El inicio de la psicología aplicada a la aviación: Desde el principio del siglo XX a la década de los años treinta. *Revista de Historia de la Psicología*, 33(4), 7-36.
- Salas, E., Burke, C., Bowers, C. A. y Wilson, K. A. (2001). Team training in the skies: Does Crew Resource Management (CRM) training work? *Human Factors*, 43, 671-674.
- Salas, E. y Cannon-Bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 471-499. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.471
- Salas, E., Fowlkes, J. E., Scout, R. J., Milanovich, D. M. y Prince, C. (1999). Does CRM training improve teamwork skills in the cockpit? Two evaluation studies. *Human Factors*, 41(2), 326-343.
- Salas, E., Wilson, K. A. y Edens, E. (Eds.) (2009). *Critical essays on human factors in aviation: Crew Resource Management*. Hampshire, UK: Ashgate.
- Sebastián, M. L. (2002). Fallo humano: Evitando el error. *Líneas del Tren*, 278, 22-23.
- Sebastián, M. L. (2009). Fallo humano: La quiebra de un paradigma. *Apuntes de Psicología*, 27(1), 21-51.
- Shuffler, M. L., DiazGranados, D. y Salas, E. (2011). There's a science for that: Team development interventions in organizations. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 365-372.
- Taylor, J. C. y Thomas, R. L. (2003). Written communication practices as impacted by a maintenance resource management training intervention. *Journal of Air Transportation*, 8, 69-90.
- Turner, T. P. (1995). *Cockpit resource management: The private pilot guide*. U.S.A.: McGraw-Hill.
- Wiener, E. Kanki, B. y Helmreich, R. (Eds.) (1993). *Cockpit resource management*. San Diego, CA: Academic Press.



¿QUIÉNES SOY?, ¿QUIÉN SOMOS?

IDENTIDADES MÚLTIPLES EN EL TRABAJO: UN ESTADO DE LA CUESTIÓN

WHO ARE I? WHO ARE WE?

A STATE-OF-THE-ART REVIEW OF MULTIPLE IDENTITIES AT WORK

Carlos-María Alcover

Universidad Rey Juan Carlos

El objetivo de este artículo es presentar una revisión del estado de la investigación y la práctica profesional acerca del papel desempeñado por las identidades múltiples individuales y sobre los procesos implicados en las múltiples identidades organizacionales, así como las consecuencias de ambos tipos de identidades para los individuos y las organizaciones. El artículo concluye con una serie de implicaciones prácticas y de líneas futuras de investigación y de intervención en relación con ambos fenómenos.

Palabras clave: Identidades múltiples, Identidades organizacionales, Múltiples focos, Salud y bienestar laboral.

The aim of this paper is to present a state-of-the-art review of research and professional practice regarding the role played by multiple individual identities and the processes involved in multiple organizational identities, as well as the consequences of both types of identities for individuals and organizations. The paper concludes by highlighting practical implications and proposals for future research and intervention related to both phenomena.

Key words: Multiple identities, Organizational identities, Multi-foci, Health and work well-being.

Los cambios experimentados en las dos últimas décadas en los contextos laborales y organizacionales han incrementado la saliencia de las identidades múltiples. La incorrección gramatical de la primera parte del título de este artículo es deliberada. Alude a un doble proceso de identidades múltiples (Pratt, 2001), ya que se refiere tanto a las diversas identidades que un/a trabajador/a puede experimentar como resultado de sus identificaciones y auto-categorizaciones (Miscenko y Day, 2016), como a la diversidad de identidades organizacionales que pueden coexistir en función de las diferencias otorgadas por sus miembros acerca de lo que es definitorio, central y distintivo de la organización (Pratt y Foreman, 2000). En el primer caso, se habla de múltiples identidades individuales, y en el segundo, de múltiples identidades organizacionales.

La emergencia de ambos tipos de identidades múltiples es debida, fundamentalmente, al incremento de la diversidad dentro de las organizaciones (Shore, Chung-Herrera, Dean, Ehrhart, Jung, Randel y Singh, 2009). Con este término se alude a dos tipos de diversidad. En primer lugar, la relativa a la pertenencia a una categoría social o a un grupo a partir de una característica compartida, como por ejemplo, género, etnicidad/raza, edad, religión, origen nacional, estatus familiar, pertenencia a asociaciones o discapacidad; las tres primeras se consideran *visibles*, y el resto, *no visi-*

bles, si bien las discapacidades pueden ser de ambos tipos (Clair, Beatty y Maclean, 2005). Y en segundo lugar, la diversidad funcional, referida a las características relacionadas con lo que una persona es capaz de hacer. En esta última se incluyen varias categorías, como los conocimientos, las aptitudes y las habilidades; los valores, las creencias y las actitudes; y las características de personalidad, o tendencias cognitivas, emocionales y conductuales (Schneider y Northcraft, 1999). Evidentemente, las características de diversidad no son únicas ni, en muchos casos, excluyentes, de modo que las personas se perciben a sí mismas y perciben su entorno desde las distintas identidades o auto-categorizaciones relevantes para ellas. Como consecuencia del incremento de la diversidad en las organizaciones relativa a ambos tipos, sus miembros tienden en mayor medida a percibirse a sí mismos –y a los demás– como poseedores de identidades múltiples y perciben su contexto organizacional de manera diferenciada al de sus compañeros/as y superiores. Las identidades múltiples constituyen el área que mayor investigación ha generado en las dos últimas décadas en el ámbito de la identidad y la identificación en el trabajo (Miscenko y Day, 2016).

El objetivo de este artículo es doble. Presenta una revisión del estado de la investigación y la práctica profesional, en primer lugar, acerca del papel desempeñado por las identidades múltiples individuales y sus consecuencias; y en segundo lugar, sobre los procesos implicados en las múltiples identidades organizacionales y sus consecuencias. El artículo concluye con una serie de implicaciones prácticas y de líneas futuras de investigación y de intervención en relación con ambos fenómenos.

Recibido: 6 noviembre 2017 - Aceptado: 5 febrero 2018

Correspondencia: Carlos-María Alcover. Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad Rey Juan Carlos. Avenida de Atenas, s/n. 28922 Alcorcón, Madrid. España.

E-mail: carlosmaria.alcover@urjc.es



IDENTIDADES MÚLTIPLES INDIVIDUALES

La diversidad se ha definido tradicionalmente como “la mezcla de personas con diferentes identidades grupales dentro del mismo sistema social” (Nkomo y Cox, 1999, p. 89). Esta perspectiva enfatiza la *identidad* como el criterio central que define el grado de diversidad en una organización (Terry, 2003). Pero como ha puesto de manifiesto la Teoría de la Identidad Social (Tajfel y Turner, 1979; Turner, 1985) y la Teoría de la Auto-categorización del Yo (Turner, Hogg, Oakes, Reicher y Wetherell, 1987), las personas poseen diversas identidades en función de los grupos a los que pertenecen o con los que se identifican y que incluyen como parte de su auto-concepto (Riketta, 2005), identidades que les sirven para reducir la incertidumbre y aumentar la auto-estima. Mas allá del concepto de identidad dual, que se refiere a dos identidades simultáneas con el mismo nivel de inclusividad (Miscenko y Day, 2016), las identidades múltiples incluyen un número indeterminado pero amplio de identidades con diferentes niveles de inclusividad. Las identidades pueden tener una estructura profunda, cuando se relacionan con valores, preferencias y pertenencias a colectivos, por lo que son más estables, o pueden ser identidades situadas, cuando son contingentes a las características de un contexto dado (Rousseau, 1989). Una identidad concreta adquiere *saliencia* en función del contexto social específico, de la distintividad de esa identidad y del tipo de relaciones interpersonales e intergrupales que genera. De modo que no solo los procesos de autocategorización y de identificación influyen en la identidad, sino también la(s) identidad(es) que las otras personas en un contexto social dado perciben en los otros (Hogg y Terry, 2000). Precisamente la posibilidad de percibirse a uno mismo, a los miembros del propio grupo y a los miembros de los exogrupos a través de múltiples dimensiones sociales o identidades se ha utilizado como estrategia para la reducción de los sesgos, los estereotipos y, en su caso, los prejuicios (Hewstone, Rubin y Willis, 2002).

Múltiples focos e identidades múltiples

El enfoque de los múltiples focos y la agencia múltiple en los procesos organizacionales ha tenido diferentes desarrollos en la teoría del contrato psicológico (Alcover, Rico, Turnley y Bolino, 2017), la justicia organizacional (Rupp, Shao, Jones y Liao, 2014), las identidades organizacionales (van Dick, 2004) y las actitudes laborales, especialmente en el análisis del compromiso —con la organización, con la ocupación o con la tarea—, que pueden tener los focos en la propia organización, los supervisores o el equipo de trabajo (Clugston, Howell y Dorfman, 2000). En particular, las múltiples identidades pueden relacionarse con la organización como un todo, con entidades sociales dentro de la organización, como el equipo de trabajo al que se pertenece, o con las relaciones interpersonales que se mantienen en el contexto de trabajo (Alcover, 2016), pero también con identidades ajenas a la organización aunque vinculadas con la actividad laboral, como la profesión (Ashforth, Harrison y Corley, 2008; Ashforth y Johnson, 2001), así como con identidades resultantes de las identificaciones o pertenencias a otros grupos sociales como los mencio-

nados anteriormente. Un ámbito de interés de la investigación se ha centrado en estudiar cómo las personas negocian los límites y la integración o separación de las identidades en el trabajo y las identidades no laborales.

En este sentido, Ramarajan y Reid (2013), sugieren que la mayor o menor alineación de las presiones organizacionales/profesionales y las preferencias personales acerca de si incluir o no las identidades no laborales en las laborales, conforman la experiencia de las personas sobre la relación de poder existente entre ellas mismas y su organización/profesión y afecta a cómo manejan sus identidades no laborales. Así, las personas utilizan diferentes estrategias de gestión de identidades no relacionadas con el trabajo, que los autores clasifican en dos categorías según las fuerzas duales de ambas identidades se encuentren *alineadas* o *no alineadas*. Las estrategias alineadas consisten en *asentir*, e implican bien la inclusión o integración de identidades, bien la exclusión o su compartimentalización; un ejemplo de la primera se encuentra cuando la organización potencia que los miembros establezcan relaciones de amistad con sus compañeros/as, de modo que integran su identidad de *amigo* en su identidad laboral, mientras que una estrategia de exclusión puede darse cuando la organización se esfuerza por asimilar a miembros que pertenecen a grupos étnicos o nacionales minoritarios, quienes deciden eliminar o atenuar su identidad no laboral para facilitar la integración en la organización. Por su parte, las estrategias no alineadas —más habituales que las alineadas— incluyen *cumplir*, *resistir* o *invertir* las presiones en relación con las preferencias; el cumplimiento implica conformidad externa sin aceptación interna; la resistencia supone la oposición a los intentos sistemáticos de control organizacional, y puede implicar tanto la revelación de la identidad no laboral en el lugar trabajo como su ocultación o compartimentalización; y la inversión supone el intento de contrarrestar las presiones de modo que las demandas de la identidad organizacional sean compatibles con las preferencias de la identidad no laboral (Ramarajan y Reid, 2013). Cada estrategia tiene diferentes consecuencias para las identidades y el bienestar de las personas y para la productividad/eficiencia de la organización/profesión, así como para la transformación de las relaciones de poder entre ellas, en el sentido de obtener mayor o menor autonomía.

En el contexto de las identidades laborales, algunas identidades están jerarquizadas o anidadas unas dentro de otras en una cadena de medios-fines, como las asociadas a un empleo—grupo de trabajo—departamento—división—organización, mientras que otras identidades son transversales a esta jerarquización, como ocurre en los equipos de trabajo interdisciplinarios, sindicatos o grupos de amigos en el trabajo (Ellemers y Rink, 2005). Cuantas más identidades anidadas o transversales considere una persona que la autodefine, más identidades múltiples se dice que posee (Ashforth et al., 2008).

La saliencia o la emergencia de las identidades en el trabajo genera diferentes pautas de identificación. Los niveles de las identidades suelen ser el individual (*yo soy*), el grupal (*nosotros somos*), y el organizacional (identidad institucionalizada: *la or-*



ganización es) (Ashforth, 2016). Esto puede obligar al individuo a negociar la tensión entre la identidad personal y las identidades sociales salientes o emergentes en el contexto laboral-organizacional, con el objetivo de alcanzar un balance óptimo entre el “yo” y el “nosotros” (Kreiner, Hollensbe y Sheep, 2006). Tomando como referencia la identidad de la profesión desempeñada, la organización en la que se trabaja y el equipo de trabajo, considerados como los tres focos básicos de identidades múltiples en el trabajo (Meyer, Becker y van Dick, 2006), Johnson, Morgeson, Ilgen, Meyer y Lloyd (2006) comprobaron que cuando el profesional es dueño de la empresa se identifica más con la organización que con la profesión y el grupo de trabajo; los profesionales que trabajan en organizaciones de su sector se identifican más con la organización y el grupo de trabajo que con la profesión; y profesionales que trabajan en empresas ajenas a su profesión se identifican más con la profesión y el grupo de trabajo que con la organización. En otro estudio relevante, se comprobó que profesionales de la docencia se identificaban más fuertemente con sus organizaciones cuando su organización se comparaba con otras, mientras que se identificaban más fuertemente con su ocupación cuando los comparaban con otros grupos profesionales; además, cuando la identidad organizacional era más saliente se asociaba con mayores niveles de comportamientos extra-rol, como las conductas de ciudadanía organizacional, iniciadas voluntariamente por el empleado y que benefician a los objetivos de la organización (van Dick, Wagner, Stellmacher y Christ, 2005). Los efectos interactivos de la identificación múltiple con el equipo de trabajo y la organización tienen también relaciones positivas con la satisfacción laboral y con las conductas extra-rol (van Dick, van Knippenberg, Kerschreiter, Hertel y Wieseke, 2008). No obstante, el ámbito ocupacional es relevante, como comprobaron van Knippenberg y van Schie (2000), puesto que en el caso de empleados gubernamentales y profesores universitarios se identificaban más con el equipo de trabajo que con la organización. En este sentido, los resultados no pueden ser concluyentes, puesto que sería necesario disponer de estudios dedicados a todas las profesiones o sectores ocupacionales, de lo que hasta el momento se carece.

Identidades múltiples, salud y bienestar laboral

La investigación psicológica ha demostrado la consistencia de los resultados acerca del papel desempeñado por las relaciones sociales y la salud (p. ej., Cohen, 2004). Específicamente, las identidades múltiples tienen efectos sobre el bienestar de las personas. Los resultados de la investigación son consistentes al señalar que la *acumulación de identidades* se relaciona inversamente con la ansiedad, la depresión y el distrés psicológico, al contrario de lo que experimentan las personas que se encuentran en situaciones de *aislamiento social* (Lang y Lee, 2005, Thoits, 1983). Un matiz importante es que las personas con múltiples identidades se benefician más de la ganancia de identidades pero también sufren más por la pérdida de identidades que las personas aisladas (Thoits, 1983). Cuando las identidades son importantes para los individuos, su mayor número conduce a un mayor bienestar psi-

cológico siempre que exista armonía entre ellas, mientras que cuando las identidades están en conflicto el bienestar psicológico es menor. Sin embargo, cuando las identidades no son importantes para las personas, ni su mayor número ni el nivel de armonía entre ellas tiene consecuencias para el bienestar (Brook, Garcia y Fleming, 2008).

Existe evidencia de que las pertenencias a diferentes grupos es un factor que tiene importantes consecuencias para la salud y el bienestar en el trabajo (Jetten, Haslam y Haslam, 2012), especialmente en el caso del estrés y el *burnout* (Horton, McClelland y Griffin, 2014). Los resultados de la investigación sugieren que en la medida en que las personas incrementan sus identidades múltiples en el trabajo (con el equipo de trabajo, la organización u otros grupos sociales), mejora su salud, debido fundamentalmente a que estas identidades proporcionan mayores niveles de apoyo social, de control y de resiliencia, factores que actúan como potentes amortiguadores de las experiencias de estrés (Greenaway, Haslam, Branscombe, Cruwys, Ysseldyk y Heldreth, 2015). No obstante, también se ha comprobado que los mayores niveles de identificación en el trabajo pueden ser negativos para la salud, ya que incrementan el número de horas dedicadas a actividades laborales y el riesgo de adicción al trabajo (Escartín, Ullrich, Zapf, Schlüter y van Dick, 2013; Ng y Feldman, 2008). Las identidades múltiples también pueden tener consecuencias negativas para el bienestar cuando se producen interferencias entre ellas, y parece que la fuerte centralidad de una de las identidades no es suficiente para negociar con éxito las identidades potencialmente conflictivas (Settles, 2004).

Con el objetivo de comprobar el alcance real de estos resultados dispares, Steffens, Haslam, Schuh, Jette y van Dick (2016) han realizado un meta-análisis sobre las identificaciones sociales y la salud en contextos organizacionales. Los resultados han mostrado una relación positiva de la identificación –tanto con el equipo de trabajo como con la organización– y la salud, y estos resultados han sido consistentes en estudios longitudinales, transversales y experimentales. Además, la relación positiva es más fuerte para los indicadores (positivos) de presencia de bienestar que para los indicadores (negativos) de ausencia de estrés o de malestar, para la salud psicológica más que para la salud física, cuando la identificación es compartida por los miembros del equipo de trabajo (y no es solo una identificación individual), y cuando disminuye la proporción de mujeres en la muestra; este último resultado se explica porque los hombres tienden a poner más énfasis en sus identidades sociales que las mujeres, y también porque los lugares de trabajo son, en general, contextos masculinizados, donde las mujeres encuentran más obstáculos para identificarse con los equipos de trabajo y con las organizaciones (Steffens et al, 2016). En definitiva, la evidencia empírica más reciente refuerza el hecho de que las identidades múltiples que las personas consideran importantes en la definición de quiénes son tienen una relación positiva directa con el bienestar psicológico, así como con su capacidad para ajustarse a nuevas circunstancias tanto en el trabajo como en otros ámbitos de la vida.



IDENTIDADES MÚLTIPLES ORGANIZACIONALES

El concepto de identidad organizacional -¿quién somos?- fue propuesto inicialmente por Albert y Whetten (1985). Alude a la identidad de las organizaciones, en contraste con la identidad en las organizaciones (Whetten, 2006), tratada en la sección anterior. La identidad organizacional se refiere a los atributos que los miembros sienten que son centrales y que describen de forma distintiva a la organización, los cuales persisten en la organización a lo largo del tiempo (Pratt y Foreman, 2000). En consecuencia, las organizaciones tienen múltiples identidades organizacionales cuando existen diferentes conceptualizaciones en sus miembros con respecto a lo que es central, distintivo y duradero acerca de la organización. Estas identidades no tienen el mismo grado de visibilidad, ya que unas pueden ser explícitas y fácilmente percibidas, mientras que otras identidades son más latentes y solo se ponen de manifiesto cuando se produce un episodio crítico o un evento que cuestiona la identidad o la cultura de la organización.

Albert y Whetten (1985) distinguieron también entre multiplicidad *ideográfica* y *holográfica*. La primera hace referencia a cuando una organización tiene múltiples identidades asociadas con diferentes colectivos que existen en su seno, es decir, son identidades reconocidas por subgrupos específicos, no por todos los miembros; un ejemplo típico es el de organizaciones donde conviven muchas unidades definidas por profesionales de distintas especialidades (Pratt y Rafaeli, 1997), como puede ser un hospital general. Por su parte, una organización tiene múltiples identidades holográficas cuando cada una de ellas es mantenida por todos los miembros, una situación que suele asociarse con organizaciones con una identidad dual; casos representativos pueden ser el de las organizaciones no gubernamentales más profesionalizadas, donde la tensión entre la conciencia altruista y la conciencia de empresa genera esa identidad dual holográfica (Kreutzer y Jagger, 2011), o el de los consorcios creados como *joint ventures* por varias empresas de diferentes países (Salk y Shenkar, 2001), que no alcanzan a construir una identidad común supraordenada. Otro caso particular es el de las identidades organizacionales híbridas (Albert y Whetten, 1985), que se refiere a las organizaciones con dos identidades que no se espera puedan darse conjuntamente; suelen categorizarse en la dimensión normativa-utilitaria, polos que se refieren a identidades no orientadas hacia lo económico o lo monetario, como pueden ser identidades culturales, estéticas, etc. (normativas), y a identidades centradas en el beneficio, lo económico o lo material (utilitarias), como es el caso de las universidades, los hospitales privados o las empresas sociales (Pratt, 2016). Como señala este autor, la tensión entre el sentido de una necesaria unidad de la identidad organizacional al mismo tiempo que se asume la diversidad de identidades organizacionales -híbrida o múltiples- es una característica inherente a la organización social.

La identidad organizacional también se encuentra relacionada con la *imagen organizacional*, concepto que alude al modo en que los miembros de la organización creen que los demás la perciben (Dutton y Dukerich, 1991), o imagen externa inter-

pretada (Dutton, Dukerich y Harquail, 1994). A partir de ambos constructos, Gioia, Schultz y Corley (2000) propusieron el concepto de *inestabilidad adaptativa* para referirse a un proceso de construcción social de la identidad organizacional. Inicialmente, la identidad representa la base para el desarrollo y la proyección de imágenes organizacionales, las cuales son recibidas por los agentes externos, quienes las interpretan y las modifican, devolviéndolas modificadas a la organización. Esta retroalimentación afecta a las percepciones de los miembros acerca de su propia identidad organizacional, convirtiéndola en un elemento mutable que la dota de consistencia dinámica. El resultado se traduce en que la inestabilidad de la identidad organizacional potencia la adaptabilidad de la organización. En consecuencia, las interacciones continuas entre la identidad y las imágenes genera un proceso de construcción social, interno y externo a la organización, cuyo resultado es la identidad fluida (Gioia et al., 2000). En definitiva, esta perspectiva socio-constructivista enriquece la comprensión de las identidades múltiples organizacionales, puesto que las imágenes organizacionales que se proyectan son el resultado de la diversidad de percepciones intraorganizacionales, devueltas a su vez por múltiples agentes externos y adoptadas como identidades organizacionales por sus miembros.

Gestión de las múltiples identidades organizacionales

Uno de los aspectos que ha recibido mayor atención ha sido el referido a "cómo los líderes organizacionales o los gerentes gestionan las múltiples conceptualizaciones sobre *quiénes somos* como organización" (Pratt y Foreman, 2000, p. 19). Cuando una organización cuenta con identidades múltiples, los líderes pueden optar por incrementar, disminuir o mantener el número actual de sus identidades, de modo que su respuesta a ellas se dirige hacia el objetivo de una alta o baja *pluralidad de identidades*. Por ejemplo, cuando los líderes reconocen que las identidades múltiples tienen un significativo valor estratégico para el futuro, es más probable que pretendan mantener, alimentar o preservarlas lo máximo posible (Albert y Whetten, 1995). Pero también pueden gestionar las relaciones existentes entre las identidades de manera que sean más divergentes o más convergentes; en este sentido, los líderes pueden perseguir un nivel óptimo de multiplicidad de identidades bien incrementando la *sinergia de identidades*, de modo que se reduzca el conflicto potencial entre las demandas de cada una de ellas, bien disminuyendo la sinergia para que la organización responda a las demandas de la mayoría de sus agentes sociales implicados (Pratt y Foreman, 2000).

En cuanto a la forma de gestionarlas, o los tipos de respuestas gerenciales ante las identidades múltiples, estos últimos autores propusieron un modelo según el cual las organizaciones pueden, en primer lugar, *compartimentar* las identidades de sus miembros, aceptándolas, pero sin permitir sinergias entre ellas, de modo similar a como ocurre a nivel individual con las identidades múltiples analizadas más arriba (Ramarajan y Reid, 2013); esta forma de gestión se caracteriza por ser alta en pluralidad y baja en sinergia. El segundo tipo de respuesta



es la *eliminación*, que se produce cuando los líderes privan a la organización de una o más de sus identidades que consideran ofensiva o impropia de la organización (por ejemplo, eliminando unidades o áreas de negocio), de modo similar a la decisión individual de eliminar una o varias identidades que atentan a la autoestima o al autoconcepto; esta forma de gestión se caracteriza por ser baja tanto en pluralidad como en sinergia. En tercer lugar, la respuesta a las identidades múltiples puede ser la *integración*, que resulta de la decisión de los líderes de fusionarlas en una nueva identidad organizacional global, proceso similar en sus resultados -aunque no idéntico en su mecanismo- al que puede darse a nivel individual en el proceso de *fusión de la identidad* (Buhrmester y Swann, 2015); esta modalidad de gestión se caracteriza por una baja pluralidad y una elevada integración. Por último, las identidades organizacionales múltiples pueden ser agregadas cuando los líderes intentan retener todas las identidades facilitando los vínculos entre ellas, identificando todas las identidades para potenciar las sinergias; este tipo de respuesta se caracteriza por unas elevadas pluralidad y sinergia, y constituyen procesos de creación de nuevas creencias y nuevas identidades (Pratt y Foreman, 2000), lo que representa un fenómeno de emergencia de identidad organizacional a partir de las identidades organizacionales múltiples.

Un último proceso relevante es el modo en que los miembros de organizaciones con múltiples identidades organizacionales construyen sus identidades organizacionales individuales (Foreman y Whetten, 2002). Según estos autores, la identificación organizacional de los miembros se conceptualiza en términos de un proceso de comparación cognitiva de sus percepciones y expectativas de identidad, es decir, una comparación cognitiva entre lo que un miembro percibe y lo que cree que debería ser; cuando las organizaciones poseen identidades múltiples y competitivas (por ejemplo, en el caso de las organizaciones híbridas), el nivel resultante de congruencia entre dicha comparación de los miembros y la identidad organizacional percibida es el que determina la configuración (o no) de la identidad organizacional individual. Foreman y Whetten (2002) encontraron que la congruencia de identidad influye significativamente en el nivel de compromiso organizacional de los miembros.

Costes y beneficios de las múltiples identidades organizacionales

Entre los potenciales beneficios, uno de los principales es la creencia de que las organizaciones con múltiples identidades generalmente tienen la capacidad de cumplir con una gama más amplia de expectativas y demandas que organizaciones similares que cuentan con una sola identidad (Pratt y Foreman, 2000). Las organizaciones con más de una identidad (duales, híbridas o múltiples) tienen más capacidad para adaptarse y responder en contextos complejos y dinámicos, flexibilidad que también les permite una mayor capacidad de respuesta ante sus agentes sociales implicados y satisfacer así sus necesidades e intereses (Albert y Whetten, 1985). Este mismo proceso se produce hacia el interior de la organización, puesto que así tam-

bién se satisfacen las necesidades e intereses de sus miembros, considerados como agentes sociales implicados internos (Pratt y Foreman, 2000), una capacidad organizacional altamente valiosa en contextos de elevada diversidad de sus miembros (Terry, 2003). Como consecuencia de ello, las organizaciones tienen más capacidad de retener y de atraer a un amplio rango de personas con diferentes competencias, experiencia y objetivos profesionales, lo que incrementa su capacidad de innovación, creatividad y aprendizaje (Olsen y Martins, 2012). Un beneficio también muy relevante de las múltiples identidades organizacionales es la mayor capacidad para construir identidades organizacionales positivas y generar resiliencia ante cambios imprevistos o severos en el contexto (Dutton, Roberts y Bednar, 2010), puesto que permite mantener la continuidad de la organización al poder seleccionar aquella identidad que resulta más saliente en la nueva situación.

En cuanto a los potenciales costes, uno de los más señalados es la tendencia a la inactividad o la vacilación de la organización en cuanto a qué identidad organizacional seleccionar, o debido a la ambigüedad, al conflicto o a la sobrecarga de identidades, que pueden conducir a decisiones o actuaciones inconsistentes o erráticas (He y Brown, 2013; Pratt y Foreman, 2000). En el mismo sentido, pueden producirse conflictos intra-organizacionales que requieren negociación de identidades, con la consiguiente lucha de poder entre grupos que representan percepciones diferenciadas acerca de *quiénes somos* (Pratt y Rafaeli, 1997). De manera similar, las identidades organizacionales múltiples pueden provocar ambivalencia y, como consecuencia de ello, tener efectos significativos sobre las decisiones y la dirección estratégica de la organización (Pratt y Dutton, 2000). Esta ambivalencia puede ser también percibida por los agentes sociales implicados, quienes pueden albergar dudas acerca de la identidad de la organización y de si responde a sus intereses o necesidades.

IMPLICACIONES PARA LA PRÁCTICA PROFESIONAL Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN E INTERVENCIÓN

Una primera implicación es la relativa al fomento de las identidades múltiples compatibles relacionadas con la pertenencia o colaboración con otras unidades o equipos de trabajo dentro de la misma organización, con otras organizaciones o dentro del ámbito profesional. Esto puede facilitar la cooperación y el establecimiento de redes intra- e inter-organizacionales, lo que tiene especial relevancia en el trabajo interdisciplinar y en contextos de investigación, innovación y desarrollo, al mismo tiempo que la compatibilidad de identidades incrementa la motivación para trabajar en la red o equipo interdisciplinar (Ricketta y Nienaber, 2017). La estrategia de fomentar las identidades múltiples puede ser eficaz si los miembros asumen que sus identidades se encuentran *anidadas* -es decir que su pertenencia al equipo interdisciplinar requiere de la pertenencia a la organización o a la profesión- (Ellemers y Rink, 2005), de modo que los múltiples focos no solo son compatibles, sino complementarios para la definición de la persona como trabajadora o profesional.



En segundo lugar, las identidades múltiples también pueden desempeñar un papel facilitador en el caso de las fusiones empresariales (van Dick, Wagner y Lemmer, 2004), especialmente en el caso de mantener la identificación con la organización anterior, que puede dotar a los miembros de la percepción de continuidad como unidad diferenciada en el nuevo contexto, y adquirir la identidad de la organización nueva como identidad supraordenada con los actuales compañeros. Cuando las dos identidades se mantienen e incluso se potencian como identidades compatibles, los miembros desarrollan más actitudes positivas hacia la organización y hacia el trabajo y experimentan menos emociones negativas (van Dick et al, 2004), lo que puede reducir las tensiones en los procesos de fusiones y adquisiciones empresariales (Weber y Drori, 2011). También la perspectiva socio-constructivista de Gioia et al (2000) puede aplicarse en el caso de fusiones; en concreto, cuando la fusión involucra a dos organizaciones previamente rivales, la creación de una *identidad transicional* (Clark, Gioia, Ketchen y Thomas, 2010), es decir, una identidad que deja en suspenso las dos identidades organizacionales anteriores, puede contribuir a que los miembros se impliquen en la construcción de una nueva identidad compartida que evite el conflicto entre las identidades previas.

Una tercera implicación se relaciona con la gestión organizacional de las identidades múltiples, tanto de las visibles como de las invisibles (asociadas con estigma), que se enmarca en la gestión de la diversidad. Las políticas de las organizaciones acerca de la expresión de las identidades puede contribuir a que las personas con identidades invisibles –tendencia sexual, enfermedades crónicas, algunos tipos de discapacidad– decidan revelarlas u ocultarlas, decisiones que pueden tener consecuencias –positivas en el primer caso, negativas en el segundo– para la confianza, las dinámicas grupales, la eficacia de los equipos, las redes sociales e incluso el cambio organizacional (Clair et al., 2005).

En cuarto lugar, las identidades múltiples desempeñan un papel fundamental en el caso de la pertenencia simultánea a múltiples equipos de trabajo (O’Leary, Mortensen y Woolley, 2011). Por una parte, la pertenencia a varios equipos en la misma organización puede generar competencia intergrupal y, en consecuencia, tensiones y conflictos asociados con la identidad de los miembros (Fiol, Pratt y O’Connor, 2009). Pero por otra parte, la pertenencia múltiple puede generar sinergias entre equipos, y si las identidades múltiples son compatibles, los miembros pueden contar con mayores niveles de apoyo social y de capital social, así como facilita formar parte de redes capaces de potenciar la colaboración; no obstante, la relación entre la pertenencia múltiple y el rendimiento es compleja, como muestra el estudio de Bertolotti, Mattarelli, Vignoli y Macri (2015), quienes encontraron una relación de U invertida: el rendimiento es menor cuando los miembros pertenecen a pocos y a muchos equipos simultáneamente.

Por último, también resulta de gran interés analizar las implicaciones de la tecnología en las identidades múltiples individuales. En concreto, el trabajo y la telecomunicación modifican el contexto social, físico y psicológico del trabajo, de modo que

pueden afectar el contenido y la fuerza de la identidad relacionada con la organización (Rock y Pratt, 2002). A su vez, el aislamiento físico y la distancia psicológica y social pueden dificultar los procesos de auto-verificación que permiten la definición de la(s) identidad(es), lo que puede ser gestionado por los compañeros, los supervisores y la gerencia en las interacciones a distancia mediante el apoyo y la comunicación relevante para cada uno de los teletrabajadores (Thatcher y Zhu, 2006). Aunque no se ha explorado aún por la investigación, es muy probable que estos procesos de telecomunicación que implican una parte variable de la fuerza de trabajo dificulten la identificación de las múltiples identidades organizacionales, de modo que resulte muy difícil para las organizaciones conocer qué piensan estos grupos de trabajadores acerca de lo que define la identidad organizacional.

En definitiva, las identidades múltiples, tanto individuales como organizacionales, constituyen uno de los focos de investigación y de intervención más relevantes en la actualidad, debido a la creciente diversidad de los contextos organizacionales y sociales, como se ha tratado de poner de manifiesto en esta revisión del estado actual del campo.

CONFLICTO DE INTERESES

No existe conflicto de intereses

REFERENCIAS

- Albert, S. y Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. En B. M. Staw y L. L. Cummings (Eds.), *Research on Organizational Behavior* (Vol. 7, pp. 263-295). Greenwich, CT: JAI Press.
- Alcover, C. M. (2016). Procesos psicosociales en el trabajo: interacción, relaciones, intercambio, liderazgo y clima. En C. M. Alcover, J. A. Moriano y G. Topa (Coords.), *Psicología del Trabajo: Conceptos clave y temas emergentes* (pp. 81-125). Madrid: Sanz y Torres.
- Alcover, C. M., Rico, R., Turnley, W. H. y Bolino, M. C. (2017). Understanding the changing nature of psychological contracts in 21st century organizations: A multiple-foci exchange relationships approach and proposed framework. *Organizational Psychology Review*, 7(1), 4-35.
- Ashforth, B. E. (2016). Organizational, subunit, and individual identities: Multilevel linkages. En M. G. Pratt, M. Schultz, B. E. Ashforth y D. Ravasi (Eds.), *The Oxford handbook of organizational identity* (pp. 79-92). Nueva York: Oxford University Press.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. y Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: an examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Ashforth, B. E. y Johnson, S. A. (2001). Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizational contexts. En M. A. Hogg y D. J. Terry (Eds.), *Social identity processes in organizational contexts* (pp. 31-48). Philadelphia: Psychology Press.
- Bertolotti, F., Mattarelli, E., Vignoli, M. y Macri, D. M. (2015). Exploring the relationship between multiple team membership and team performance: The role of social networks and collaborative technology. *Research Policy*, 44(4), 911-924.



- Brook, A. T. Garcia, J. y Fleming, M. (2008). The effects of multiple identities on psychological well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(12), 1588-1600.
- Buhrmester, M. D. y Swann, W. B., Jr. (2015). Identity fusion. En R. Scott and Kosslyn, S. (eds.), *Emerging trends in the social and behavioral sciences* (pp. 1-15). Nueva York: John Wiley & Sons.
- Clair, J. A., Beatty, J. E. y Maclean, T. L. (2005). Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*, 30(1), 78-95.
- Clark, S. A., Gioia, D. A., Ketchen, D. J. y Thomas, J. B. (2010). Transitional identity as a facilitator of organizational identity change during a merger. *Administrative Science Quarterly*, 55(3), 397-438.
- Clugston, M., Howell, J. P. y Dorfman, P. W. (2000). Does cultural socialization predict multiple bases and foci of commitment? *Journal of Management*, 26(1), 5-30.
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American Psychologist*, 59(8), 676-684.
- Dutton, J. E. y Dukerich, J. M. (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, 34(3) 517-554.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. y Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Dutton, J. E., Roberts, L. M. y Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction at work: Four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*, 35(2), 265-293.
- Ellemers, N. y Rink, F. (2005). Identity in work groups: The beneficial and detrimental consequences of multiple identities and group norms for collaboration and group performance. *Advances in Group Processes*, 22(1), 1-41.
- Escartín, J., Ullrich, J., Zapf, D., Schlüter, E. y van Dick, R. (2013). Individual-and group-level effects of social identification on workplace bullying. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 22(2), 182-193.
- Fiol, C. M., Pratt, M. G. y O'Connor, E. J. (2009). Managing intractable identity conflicts. *Academy of Management Review*, 34(1), 32-55.
- Foreman, P. y Whetten, D. A. (2002). Members' identification with multiple-identity organizations. *Organization Science*, 13(6), 618-635.
- Gioia, D. A., Schultz, M. y Corley, K. G. (2000). Organizational identity, image, and adaptive instability. *Academy of Management Review*, 25(1), 63-81.
- Greenaway, K., Haslam, S. A., Branscombe, N. R., Cruwys, T., Ysseldyk, R. y Heldreth, C. (2015). From "we" to "me": Group identification enhances perceived personal control with consequences for health and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(1), 53-74.
- He, H. y Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management*, 38(1), 3-35.
- Hewstone, M., Rubin, M. y Willis, H. (2002). Intergroup bias. *Annual Review of Psychology*, 53, 575-604.
- Hogg, M. A. y Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.
- Horton, K. E., McClelland, C. R. y Griffin, M. A. (2014). Defined by our hierarchy? How hierarchical positions shape our identifications and well-being at work. *Human Relations*, 67(10), 1167-1188.
- Jetten, J., Haslam, C. y Haslam, S. A. (Eds.). (2012). *The social cure: Identity, health and well-being*. Nueva York, NY: Psychology Press.
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., Ilgen, D. R., Meyer, C. J. y Lloyd, J. W. (2006). Multiple professional identities: Examining differences in identification across work-related targets. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 498-506.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C y Sheep, M. L. (2006). Where is the "me" among the "we"? Identity work and the search for optimal balance. *Academy of Management Journal*, 49(5), 1031-1057.
- Kreutzer, K. y Jagger, U. (2011). Volunteering versus managerialism: Conflict over organizational identity in voluntary associations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(4), 634-661.
- Lang, J. C. y Lee, C. H. (2005). Identity accumulation, others' acceptance, job-search self-efficacy, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 26(3), 293-312.
- Ng, T. W. y Feldman, D. C. (2008). Long work hours: A social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 853-880.
- Nkomo, S. M. y Cox, T. (1999). Diverse identities in organizations. En S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (Eds.), *Managing organizations: Current issues* (pp. 88-106). Londres: Sage.
- Meyer, J. P., Becker, T. E. y van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 665-683.
- Miscenko, D. y Day, D. V. (2016). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, 6(3), 215-247.
- O'Leary, M. B., Mortensen, M. y Woolley, A. W. (2011). Multiple team membership: A theoretical model of its effects on productivity and learning for individuals and teams. *Academy of Management Review*, 36(3), 461-478.
- Olsen, J. E. y Martins, L. L. (2012). Understanding organizational diversity management programs: A theoretical framework and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1168-1187.
- Pratt, M. G. (2001). Social identity dynamics in modern organizations: An organizational psychology/organizational behavior perspective. En M. A. Hogg y D. Terry (Eds.), *Social identity processes in organizational contexts* (pp. 13-30). Hove, Sussex: Psychology Press.
- Pratt, M. G. (2016). Hybrid and multiple organizational identities. En M. G. Pratt, M. Schultz, B. E. Ashforth y D. Ravasi (Eds.), *The Oxford handbook of organizational identity* (pp. 106-120). Nueva York: Oxford University Press.



- Pratt, M. G. y Corley, K. G. (2007). Managing multiple organizational identities: On identity ambiguity, identity conflict, and members' reactions. En C. A. Bartel, S. L. Blader y A. Wrzesniewski (Eds.), *Identity and the modern organization* (pp. 99-118). Nueva York: Psychology Press.
- Pratt, M. y Dutton, J. (2000). Owning up or opting out: The role of identities and emotions in issue ownership. En N. Ashkanasy, C. Hartel y W. Zerbe (Eds.), *Emotions in the workplace: Research, theory, and practice* (pp. 103-129). Londres: Quorum Books.
- Pratt, M. G. y Foreman, P. O. (2000). Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of Management Review*, 25(1), 18-42.
- Pratt, M. G. y Rafaeli, A. (1997). Organizational dress as a symbol of multilayered social identities. *Academy of Management Journal*, 40(4), 862-898.
- Ramarajan, L. (2014). Past, present and future research on multiple identities: Toward an intrapersonal network approach. *The Academy of Management Annals*, 8, 589-659.
- Ramarajan, L. y Reid, E. (2013). Shattering the myth of separate worlds: Negotiating nonwork identities at work. *Academy of Management Review*, 38(4), 621-644.
- Riketta, M. y Nienaber, S. (2007). Multiple identities and work motivation: The role of perceived compatibility between nested organizational units. *British Journal of Management*, 18, S61-S77.
- Riketta, M. y van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 490-510.
- Rock, K. W. y Pratt, M. G. (2002). Where do we go from here? Predicting identification among dispersed employees. En B. Moingeon y G. Soenen (Eds.), *Corporate and organizational identities: Integrating Strategy, marketing, Communication and organizational perspectives* (pp. 51-71). Londres: Routledge.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Rupp, D. E., Shao, R., Jones, K. y Liao, H. (2014). The utility of a multifoci approach to the study of organizational justice: A meta-analytic investigation into the consideration of normative rules, moral accountability, bandwidthfidelity, and social exchange. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 123(2), 159-185.
- Salk, J. E. y Shenkar, O. (2001). Social identities in an international joint venture: An exploratory case study. *Organization Science*, 12(2), 161-178.
- Schneider, S. K. y Northcraft, G. B. (1999). Three social dilemmas of workforce diversity in organizations: A social identity perspective. *Human Relations*, 52(11), 1445-1467.
- Settles, I. H. (2004). When multiple identities interfere: The role of identity centrality. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(4), 487-500.
- Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Jung, D. I., Randel, A. E. y Singh, G. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, 19(2), 117-133.
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., Schuh, S. C., Jetten, J. y van Dick, R. (2016). A meta-analytic review of social identification and health in organizational contexts. *Personality and Social Psychology Review*, 21(4), 1-33.
- Tajfel, H. y Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. En W. G. A. S. Worchel (Ed.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Terry, D. J. (2003). Social identity and diversity in organizations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 141(1), 25-35.
- Thatcher, S. M. B. y Zhu, X. (2006). Changing identities in a changing workplace: Identification, identity enactment, self-verification, and telecommuting. *Academy of Management Review*, 31(4), 1076-1088.
- Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis. *Sociological Review*, 48(2), 174-187.
- Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior. En E. J. Lawler (Ed.), *Advances in group processes* (Vol. 2, pp. 77-122). Greenwich, CT: JAI Press.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. y Wetherell, M. S. (1987). *Redescubrir el grupo social*. Madrid: Morata, 1989.
- van Dick, R. (2004). My job is my castle: Identification in organizational contexts. In C. L. Cooper y I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 19, pp. 171-204). Chichester: Wiley.
- van Dick, R., van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G. y Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(4), 388-399.
- van Dick, R., Wagner, U. y Lemmer, G. (2004). Research note: The winds of change-Multiple identifications in the case of organizational mergers. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 13(2), 121-138.
- van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. y Christ, O. (2005). Category salience and organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 273-285.
- van Knippenberg, D. y van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137-147.
- Weber, Y. y Drori, I. (2011). Integrating organizational and human behavior perspectives on mergers and acquisitions. Looking inside the black box. *International Studies of Management & Organization*, 41, 76-95.
- Whetten, D. A. (2006). Albert and Whetten revisited: Strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 219-234.



PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN DESTACADOS EN VIOLENCIA FILIO-PARENTAL: DESCRIPCIÓN DE UN PROGRAMA INNOVADOR DE INTERVENCIÓN PRECOZ

PROMINENT INTERVENTION PROGRAMS IN CHILD-TO-PARENT VIOLENCE: DESCRIPTION OF AN INNOVATIVE PROGRAM FOR EARLY INTERVENTION

Izaskun Ibabe Erostarbe, Ainara Arnoso Martínez y Edurne Elgorriaga Astondoa

Universidad del País Vasco UPV/EHU

Los/as profesionales de la salud mental infanto-juvenil sugieren que el comportamiento violento de niños, niñas y adolescentes hacia sus padres o madres está aumentando, y las denuncias interpuestas por progenitores maltratados por hijos/as menores o jóvenes lo atestiguan tanto a nivel nacional como internacional. Un objetivo de este trabajo es realizar una revisión de programas de intervención de la violencia filio-parental o afines con evidencias de su eficacia, aunque el objetivo principal es la descripción del Programa de Intervención Precoz en Situaciones de Violencia Filio-Parental. Se han encontrado algunos programas de intervención para el tratamiento de la violencia filio-parental con propuestas protocolizadas, pero sin pruebas consistentes de su eficacia. El programa de intervención precoz que se presenta se desarrolla en formato grupal e incluye manuales detallados de los tres subprogramas que lo componen (adolescentes, progenitores y familias), y cuenta con algunas evidencias positivas.

Palabras clave: Adolescente, Conflictos familiares, Programas de tratamiento, Trastorno de conducta, Violencia filio-parental, Eficacia del tratamiento.

Professionals of child and youth mental healthcare suggest that violent behaviour of children toward parents is increasing, according to complaints filed by abused parents by children of minor age or youths both in national and international contexts. An aim of this work is to carry out a review of the programs of intervention in child-to-parent violence or similar programs with evidence of their efficacy, although the main aim is the description of the Early Intervention Program in Child-to-Parent Violence Situations. A number of programs have been found of intervention treatment in child-to-parent violence that have proposals of detailed protocols, but they do not have consistent proof of their efficiency. The early intervention program is carried out in a group format and includes detailed manuals of the three subprograms that it comprises (adolescents, parents and families), and it provides some positive evidence.

Key words: Adolescents, Family conflicts, Treatment programs, Behaviour disorder, Child-to-parent violence, Treatment efficacy.

Las denuncias interpuestas por madres y padres maltratados por hijos/as menores o jóvenes han sufrido un incremento considerable en la última década tanto a nivel nacional como internacional. Por ejemplo, la violencia filio-parental (VFP) se ha disparado hasta un 40% en los dos últimos años según la Asociación Filio de Málaga (Fernández, 2017). Esto ha generado un interés creciente a nivel social, clínico y científico. Las familias que sufren violencia filio-parental requieren una intervención inmediata para reducir la conflictividad familiar y el malestar existente. Además, la aparición de problemas de comportamiento en la infancia y/o en la adolescencia se considera un factor de riesgo de violencia y comportamiento criminal en la edad

adulta, por lo que las estrategias de prevención de la violencia dirigidas a los/as niños/as y adolescentes (Farrington, 2003), así como los programas familiares, se consideran intervenciones prioritarias.

La investigación científica sobre la violencia filio-parental se inició aproximadamente hace 60 años, pero debido a un cuerpo difuso de literatura y a la falta de integración teórica, sigue siendo uno de los tipos de violencia familiar menos comprendido (Simmons, McEwan, Purcell y Oglloff, 2018). La definición de violencia filio-parental no ha sido consensuada por completo, por lo que recientemente Pereira et al. (2017) han elaborado una definición práctica eliminando algunos aspectos que presentaban dificultades para su evaluación, como puede ser la intención de controlar a los padres/madres que aparece en las definiciones de diferentes expertos (p.e., Cottrell, 2001). La propuesta de estos/as autores/as incluye conductas reiteradas de violencia física, psicológica o económica de hijos/as hacia sus progenitores o personas que ocupan su lugar cuando el hijo/a tiene una relación de dependencia respecto al progenitor.

Recibido: 15 mayo 2018 - Aceptado: 24 junio 2018

Correspondencia: Izaskun Ibabe Erostarbe. Universidad del País Vasco UPV/EHU. Avda. de Tolosa, 70. 2018 Donostia-San Sebastián. España. E-mail: izaskun.ibabe@ehu.eus



Actualmente profesionales de diferentes ámbitos reciben constantemente demandas de ayuda relacionadas con adolescentes o jóvenes que han sido expulsados/as del centro educativo, que tienen problemas con la ley y ejercen actos de violencia contra sus progenitores. El empleo de la vía judicial se considera un recurso más de apoyo al que derivar los casos graves de violencia filio-parental. Las experiencias existentes en el tratamiento de la violencia filio-parental están demostrando que con los recursos o programas genéricos centrados en problemas del comportamiento de los hijos/as adolescentes, en la competencia parental y/o relaciones paterno-filiares no se obtienen resultados eficaces. Por todo ello, un objetivo de este trabajo es presentar los resultados de una revisión de programas de intervención para el tratamiento de la violencia filio-parental y para su prevención, desde diferentes ámbitos de aplicación (desprotección infantil, salud mental y judicial) y con evidencias de su eficacia. Sin embargo, el objetivo principal es la descripción de un programa innovador de intervención temprana denominado Programa de Intervención Precoz en Situaciones de Violencia filio-Parental (Ibabe, Arnoso y Elgorriaga, en prensa), así como algunas evidencias positivas de su eficacia. Debido a la necesidad apremiante de evaluar los programas de intervención y publicar sus resultados, se justifica la presentación de algunos indicios positivos referidos a este programa. La descripción del programa incluye los objetivos generales, cronograma, las especificidades de los subprogramas y el diseño de evaluación.

REVISIÓN DE PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE LA VFP

El desarrollo y la persistencia de la VFP son multicausales, y al igual que otros tipos de violencia familiar, necesita intervenciones profesionales rigurosas. La búsqueda de programas de tratamiento efectivos para adolescentes o jóvenes que ejercen la violencia filio-parental incipiente, leve o grave es un tema muy relevante.

En la revisión de la literatura de programas de intervención para el tratamiento de la violencia filio-parental se consideran tres ámbitos de aplicación (desprotección infantil, clínico y judicial). Para la búsqueda de programas internacionales se han consultado diez bases de datos sobre programas con evidencias empíricas de su eficacia y se han excluido aquellas bases de datos que no incluían publicaciones de sus resultados (véase la Tabla 1). Las palabras clave utilizadas para la búsqueda fueron *child to parent violence* y otros términos similares *youth to parent violence*, *adolescent to parent violence*, *adolescent to parent abuse* y *adolescent violence toward parents*. Aunque la búsqueda no dio ningún resultado positivo, en la base de datos King County Superior Court se encontró el Programa *Step up, Building Respectful Family Relationships* de Routt y Anderson (2004) que presenta algunos resultados de la evaluación del programa, pero no llega a tener la categoría de programa basado en la evidencia. También se realizó la búsqueda en PsycINFO y PsycARTICLES utilizando diferentes términos para la violencia filio-parental (*child to parent violence*, *adolescent to parent violence*, *parent abuse*, *violence towards parents*, *adolescent violence*,

TABLA 1
BASES DE DATOS DE PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN BASADOS EN LA EVIDENCIA DE EE.UU.

Base de datos	Área	Ámbito	Dirección URL
1. California Evidence-based Clearinghouse for Child Welfare	Protección infantil	EE.UU.	http://www.cebc4cw.org/
2. National Registry of Evidence-based NREPP-SAMSHA Programs and Practices	Abuso de sustancias Salud mental	EE.UU.	http://www.nrepp.samhsa.gov/
3. Blueprints for Youth Development del Center for the Study and Prevention of Violence CSPV	Desarrollo y salud de jóvenes	EE.UU.	http://www.blueprintsprograms.com/
4. National Institute of Justice. Strengthen Science, Advance Justice	Violencia de género Delincuencia	EE.UU.	https://www.crimesolutions.gov/advsearch.aspx
5. Office of Juvenile Justice and Delinquency Prevention OJJDP	Delincuencia juvenil	EE.UU.	http://www.ojjdp.gov/
6. King County Superior Court	Justicia juvenil	EE.UU.	https://www.kingcounty.gov/courts/superior-court/juvenile/art-fft-mst.aspx
7. Agency for Healthcare Research and Quality	Práctica clínica	EE.UU.	http://www.ahrq.gov/
8. American Psychological Association	Evidence-Based Treatment	EE.UU.	http://www.clinicalchildpsychology.org/
9. Biblioteca Cochrane Plus	Atención sanitaria	España e Iberoamérica	http://www.update-software.com/Clibplus/Clibplus.asp
10. National Institute for Health and Clinical Evidence	Práctica clínica	Inglaterra y Gales	http://www.nice.org.uk



juvenile offenders) junto al término intervención (*intervention, therapy, treatment*) pero no se obtuvieron resultados positivos. Para la revisión de los programas de intervención españoles y europeos se han tenido en cuenta los siguientes indicadores de calidad como la experiencia profesional y/o investigadora que tuvieran los/as autores/as en este tipo de violencia, un buen nivel de protocolización del programa (objetivos generales y específicos, planificación y descripción de sesiones y actividades), que el programa haya sido evaluado y confirme resultados positivos o al menos se encuentre en proceso de evaluación, así como la accesibilidad de los materiales para poder evaluarlos. Para ello, se realizó una búsqueda a través de Google Scholar utilizando los términos en inglés y castellano (se añadió *violencia ascendente* que se utiliza en el ámbito judicial), y se procedió a seleccionar los programas de intervención en base a la existencia de protocolos detallados y alguna evidencia de su eficacia o que se encontraran en proceso de evaluación. Finalmente, se realizó una búsqueda en Psycodoc para identificar programas nacionales y se encontraron tres publicaciones sobre revisión de programas de intervención (Aroca, Bellver y Alba, 2013; Gesteira, Gonzá-

lez-Álvarez, Fernández-Arias y García-Vera, 2009; Jaureguizar e Ibabe, 2014). Las estrategias de búsqueda se realizaron entre los meses de marzo y de mayo de 2018.

Teniendo en cuenta el interés social y científico por la violencia filio-parental que ha suscitado sobre todo en la última década, el resultado de la búsqueda ha dado su fruto en cuanto al número de programas de intervención a nivel nacional e internacional. Sin embargo, se han excluido directamente los programas cuyos manuales de tratamiento están poco detallados, porque no permiten conocer las técnicas y procesos intervinientes en el cambio, y no permiten la replicación, característica básica de la investigación científica. Por ejemplo, no se considera información suficiente sobre un programa la orientación teórica, los objetivos generales del programa (casi siempre coinciden) y sus líneas generales. Además, se ha constatado la carencia de programas de intervención en violencia filio-parental basados en la evidencia, aunque algunos programas presentan alguna prueba de su eficacia.

Los seis programas de tratamiento de la VFP seleccionados se encuentran en la Tabla 2. Actualmente ninguno de ellos se

TABLA 2
PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN DE LA VIOLENCIA FILIO-PARENTAL CON PROTOCOLOS DETALLADOS

Programa de intervención	Población	Ámbito	Evaluación	País	Objetivos
<i>Step up -Building Respectful Family Relationships-</i> (Anderson y Routt, 2004) King County Superior Court	Hijos/as (14-18 años) Padres/Madres	Judicial	Menos VFP y reincidencia a 12 y 18 meses	EE.UU.	Aprendizaje de habilidades alternando el trabajo conjunto y separado para adolescentes y padres/madres
<i>Break4Change Programme Responding to Child to Parent Violence</i> (Asociación Break4Change, 2015)	Hijos/as (11-18 años) Padres/Madres/ Tutores	Judicial Clínico	No	Reino Unido	Definir límites aceptables a los/as hijos/as Control de la frustración de hijos/as Apoyo emocional a padres/madres Habilidades de comunicación a padres/madres
<i>Non violent resistance parenting programme Responding to Child to Parent Violence</i> (Coogan y Lauster, 2015)	Padres/Madres/ Tutores	Judicial Clínico	No	Reino Unido Israel	Promover un cambio en las relaciones padre/madre-hijo/a Favorecer un cambio en el comportamiento del progenitor y en aumentar su presencia positiva en la vida de su hijo/a
<i>Tratamiento educativo y terapéutico por maltrato ascendente</i> (González-Álvarez et al., 2013)	Hijos/as (14-18 años) Padres/Madres Familia	Judicial	No	España	Afrontar situaciones cotidianas sin violencia
<i>Intervención con Familias y Menores con Conductas de Maltrato</i> Colonia San Vicente Ferrer (Sánchez, Ridaura y Arias, 2010)	Hijos/as (14-18 años) Padres/Madres Familia	Judicial	48 familias 93% mejoría	España	Solución de problemas, autocontrol Responsabilización, modificación de creencias y habilidades de comunicación
<i>Intervención Precoz en VFP</i> (Ibabe, Arnoso y Elgorriaga, en prensa) (Ibabe, Arnoso, Elgorriaga y Alsa, 2017)	Hijos/as (14-18 años) Padres/Madres Familia	Clínico Desprotección infantil	Menos VFP y sintomatología depresiva Postest<Pretest	España	Mejorar las relaciones paterno-filiares disminuyendo las conductas violentas de todos los miembros de la familia



puede denominar como un programa basado en la evidencia, aunque algunos de ellos presentan algunas pruebas de su eficacia. Los modelos de intervención planteados implican la participación de todos los miembros de la familia (padres/madres, hijos/as y familia), excepto el Programa de Resistencia No Violenta que va dirigido solamente a progenitores. Los programas de tratamiento seleccionados tienen una orientación psico-educativa y/o cognitivo-conductual. Las terapias de orientación psicodinámica y las de orientación sistémica quedan excluidas, por no cumplir el requisito de ser un procedimiento estructurado y que disponga de un manual formal, ni de evidencias empíricas de su eficacia. Uno de los programas más destacables a nivel norteamericano es el *Step up* (Routt y Anderson, 2004) que se ha adaptado y aplicado en diferentes países. A nivel europeo el proyecto *Responding to Child to Parent Violence* incluye el Programa Break4Change (Asociación Break4Change, 2015) y el Programa de Resistencia No Violenta (Coogan y Lauster, 2015).

Estos programas de intervención destacan la importancia de romper el aislamiento de las madres y padres afectados, así como ofrecerles pautas de actuación a diferentes niveles (seguridad en el hogar, derivación a programas específicos y pautas educativas eficaces para situaciones de riesgo) para

enfrentarse a situaciones conflictivas en las relaciones con sus hijos/as.

REVISIÓN DE PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN BASADOS EN LA EVIDENCIA AFINES A LA VFP

Como no hay programas de intervención enfocados en el tratamiento de la VFP basados en la evidencia, sería interesante revisar los programas centrados en la etapa de la adolescencia dirigidos a problemas de comportamiento y/o relaciones familiares. Aunque estos programas estén focalizados en problemas de conducta de los/as adolescentes en general, podrían resultar útiles para la prevención de la violencia filio-parental. Para realizar esta búsqueda se utilizaron los términos en inglés (*behavioral problems/disorders; parent-child interaction o family relationships*) en las bases de datos de la Tabla 1. Una vez realizada la búsqueda se descartaron los programas que no tenían la calificación de eficaces o probablemente eficaces. Aunque existen numerosos programas eficaces dirigidos a niños/as que presentan conductas agresivas (Eyberg, Nelson y Beggs, 2008), hay muy pocos programas centrados en adolescentes violentos que sean eficaces (Caldwell y Van Rybroeck, 2013).

En la Tabla 3 se presenta una selección de cuatro programas eficaces o probablemente eficaces para adolescentes y sus fa-

TABLA 3
PROGRAMAS GENÉRICOS DE VIOLENCIA FAMILIAR BASADOS EN LA EVIDENCIA DE PREVENCIÓN PRIMARIA O SECUNDARIA

Programa de intervención	Población	Ámbito/Base de datos/Calificación*	Objetivos/ Modelo teórico/Resultados del programa
<i>Systematic Training for Effective Parenting (STEP)</i> (Dinkmeyer y Dinkmeyer, 1998)	Hijos/as (0-17 años) Padres/Madres	Desprotección infantil NREPP: 2 CEBEC: 3	Fomentar la responsabilidad, independencia y competencia en los hijos/as Capacitación a los padres/madres en estilos de crianza positivos Mejorar la comunicación entre progenitores e hijos/as <i>Multicomponente</i> <u>Cohesión familiar</u> <u>Funcionamiento general</u> <u>Bienestar</u>
<i>Strengthening Families Program SFP 10-14</i> (Kumpfer, Molgaard y Spoth, 1996)	Hijos/as (10-14 años) Padres/Madres	Universal Selectiva CEBEC: 6 BLUEPRINTS: 3	Reducir factores de riesgo para problemas conductuales, emocionales, académicos y sociales de los/as hijos/as <i>Modelo de vulnerabilidad bio-psico-social</i> <u>Competencia social y trastorno de conducta disruptiva</u> <u>Consumo de drogas legales e ilegales</u> <u>Conductas violentas y antisociales</u> <u>Síntomas internalizantes</u> <u>Relaciones paterno-filiares positivas</u>
<i>Multisystemic Therapy (MST)</i> (Henggeler, Melton y Smith, 1992)	Hijos/as (13-17 años) Padres/Madres	Intervención precoz Judicial NREPP: 2 CEBEC: 1 BLUEPRINTS: 1	Mejorar el funcionamiento del adolescente en el entorno familiar, escuela y comunidad <i>Modelo ecológico</i> <u>Externalizantes: violencia, problemas de conducta, conductas delictivas, consumo de drogas.</u> <u>Internalizantes, salud mental</u> <u>Conductas prosociales con iguales</u> <u>Relaciones paterno-filiares positivas</u>
Capacitación de destrezas para la vida <i>LifeSkills Training LST</i> (Botvin, 1996)	Hijos/as (12-14 años)	Prevención universal BLUEPRINTS: 1	Prevenir la violencia, consumo de sustancias y conductas delictivas <i>Modelo cognitivo conductual</i> <u>Conductas delictivas, drogas legales e ilegales, conductas sexuales de riesgo</u>

* La calificación del programa en función de la eficacia que han mostrado. **CEBEC:** 1 (Eficaz) - 6 (Poco concluyente); **NREPP:** 1 (Eficaz) - 4 (Poco concluyente) **BLUEPRINTS:** 1 (Modelo Plus), 2 (Modelo), 3 (Prometedor), 4 (Ineficaz) y 5 (Poco concluyente).



milias. En tres de los programas seleccionados se implica tanto a los progenitores como a los hijos/as. Los programas más interesantes por las evidencias empíricas de su eficacia son el *Multisistemic Therapy* de intervención precoz en el ámbito judicial y el *LifeSkills Training* dirigido a la población general.

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PRECOZ DE LA VIOLENCIA FILIO-PARENTAL

El Programa de Intervención Precoz de la Violencia Filio-Parental ha integrado aspectos relevantes de *Step up -Building Respectful Family Relationship-* (Routt y Anderson, 2004) y el *Tratamiento Educativo y Terapéutico por Maltrato Ascendente* (González-Álvarez et al., 2013). Este programa cuenta con protocolos pormenorizados de cada sesión para que cualquier profesional con una formación en psicología clínica pueda implementar el programa. Igualmente cuenta con cuadernos de trabajo para padres/madres y adolescentes, para que puedan realizar determinadas actividades en las sesiones y como material de consulta sobre aspectos trabajados en el programa. Los manuales correspondientes serán publicados en breve por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en su página web oficial.

Se trata de un programa de carácter psico-educativo con un abordaje cognitivo-conductual de tipo grupal (5-10 participantes) que tiene en cuenta la orientación de la terapia familiar sistémica en la intervención familiar incluyendo el diagnóstico del sistema relacional. La población destinataria son miembros

de familias cuyos hijos/as tienen edades comprendidas entre 12 y 18 años que presentan como problemática principal conductas de violencia filio-parental. Este programa incluye tres subprogramas (Adolescentes, Padres/Madres y Familias) con 35 sesiones en total, de acuerdo con el cronograma de la Tabla 4. Los/as adolescentes y los padres/madres tienen un espacio por separado para el aprendizaje de habilidades y estrategias, compartiendo experiencias con personas que están en situaciones similares. Posteriormente, los participantes ponen en práctica las habilidades aprendidas en su contexto familiar bajo la supervisión de un/a profesional.

Los objetivos generales del programa son la reducción de las conductas de violencia filio-parental y el aumento de las conductas respetuosas y prosociales, así como la mejora de las relaciones paterno-filiares, instaurando estrategias alternativas adecuadas para la resolución de conflictos en las interacciones familiares. A pesar de que todas las sesiones son diferentes, en todas ellas se incluyen tres estrategias que resultan interesantes: Registro de entrada, Mi objetivo semanal y Revisión del intervalo.

El *Registro de entrada* consiste en señalar las conductas violentas o inadecuadas (Círculo de abuso) y las conductas respetuosas y prosociales (Círculo de respeto) referidas a la última semana en un formulario específico teniendo en cuenta el contexto diferencial de progenitores e hijos/as. Entre las categorías del Círculo de abuso se encuentran Abuso físico, Abuso emocional, Amenazar e intimidar, Dañar y destruir propiedades, Realizar demandas poco razonables, Minimizar, negar o justificar la violencia, y Traicionar la confianza. La utilización de esta estrategia con los padres/madres resulta novedosa. *Mi objetivo semanal* es una actividad en la que cada participante plantea un objetivo específico para la semana con la supervisión del/de la terapeuta, y en la siguiente sesión tendrá que informar sobre el grado de cumplimiento. Un ejemplo de objetivo semanal de una madre fue *Mantener la calma cuando mi hijo se altera*, mientras que el objetivo semanal de un hijo fue *Discutir menos con mi madre*. En la medida en la que se cumpla dicho objetivo el/la terapeuta reforzará al/a la participante a generalizar dicho comportamiento y se planteará un objetivo nuevo. La utilización de esta actividad en todos los subprogramas es una estrategia innovadora, ya que Routt y Anderson (2004) lo utilizan solamente con adolescentes. Y la *Revisión del intervalo* es un espacio reservado para hablar sobre cualquier conflicto paterno-filial que haya tenido lugar desde la última sesión y sobre la forma en la que los/as participantes respondieron a dichos incidentes.

El programa dispone de un diseño de evaluación con medidas pre- y post-tratamiento con seguimiento posterior de seis meses. En cada sesión aparte de la evaluación del proceso, se efectuará un seguimiento del Círculo de abuso y el Círculo de respeto, de la calidad de las relaciones familiares, así como del grado de cumplimiento del objetivo semanal propuesto por cada participante.

SUBPROGRAMA DE ADOLESCENTES

En la Tabla 5 se presenta una breve descripción de cada una de las sesiones de este subprograma. El objetivo general

**TABLA 4
CRONOGRAMA DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA**

Semana	Módulo	Subprograma Adolescentes (16 sesiones)	Subprograma Familias (8 sesiones)	Subprograma Padres/Madres (11 sesiones)
1	1		F1	
2			F2	
3		A1		PM1
4	2	A2		PM2
5		A3		PM3
6		A4		PM4
7			F3	
8	3	A5		PM5
9		A6		PM6
10		A7		
11	4	A8		PM7
12		A9		
13		A10		
14		A11		PM8
15	5	A12		PM9
16		A13		PM10
17		A14		
18			F4	
19	6	A15		PM11
20		A16		
21			F5	
22	6		F6	
23			F7	
24			F8	



es reducir o eliminar problemas de comportamiento en el hogar de los/as adolescentes, para prevenir la violencia filio-parental física o violencia psico-emocional grave en el futuro.

SUBPROGRAMA DE PADRES/MADRES

En la Tabla 6 se presenta una breve descripción de cada sesión del subprograma. El objetivo es que los padres/madres adquieran habilidades que les ayuden a restablecer la autoridad con sus hijos/as y favorecer un manejo adaptativo de las conductas conflictivas en la familia.

SUBPROGRAMA DE FAMILIAS

En este subprograma las sesiones son unifamiliares y se incluye si es posible a los/as hermanos/as. El objetivo principal es el fomento de interrelaciones positivas entre padres/madres e hijos/as para crear un clima familiar basado en el respeto y en el afecto que implique una mayor cohesión familiar, a través del desarrollo de las sesiones correspondientes (Tabla 7).

CONTEXTO DE LA IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA

Se realizó un estudio piloto con 23 familias, con un diseño pre post con progenitores ($n = 31$) y sus hijos/as ($n = 23$). Las

TABLA 5
DESCRIPCIÓN DE CADA SESIÓN DEL SUBPROGRAMA DE ADOLESCENTES

<p>A1. Mis relaciones familiares Los/as adolescentes pueden tomar conciencia de que todos los miembros del grupo tienen algún tipo de conflicto familiar. Además, se les ofrece la oportunidad de pensar acerca de los aspectos positivos y fortalezas de cada miembro de su propia familia. Se trataría de identificar los comportamientos que fortalecen las relaciones familiares y comportamientos que las destruyen.</p>
<p>A2. Planificación de objetivos y asumiendo responsabilidades Se realiza el ejercicio de planificación de objetivos para enseñar al/a la adolescente a establecer objetivos para el cambio de comportamiento y los pasos necesarios a seguir. El/la adolescente aprenderá a plantear un objetivo para trabajar durante la semana relacionado con su problemática (<i>Mi objetivo semanal</i>).</p>
<p>A3. Funcionamiento de la violencia Se explicará el concepto de violencia y sus consecuencias, con el fin de ayudar a los/as adolescentes a identificar los diferentes tipos de violencia, reflexionar en cómo los comportamientos violentos y abusivos tienen efectos en su vida. Reconocer los resultados y las consecuencias que tienen los comportamientos violentos es un paso importante hacia la elección de comportamientos alternativos.</p>
<p>A4. Violencia y consumo de drogas Con el objetivo de prevenir el consumo de sustancias o reducir su consumo, se realizan diferentes actividades que incitan a la reflexión. Se pretende que comprendan que el consumo de sustancias es incompatible con unas buenas relaciones familiares y buen rendimiento académico, además de los riesgos para su salud física y mental.</p>
<p>A5. Los pensamientos automáticos negativos y su relación con la violencia Se pretende que los/as adolescentes aprendan a distinguir y percibir las características de los pensamientos automáticos negativos y especialmente su carácter automático e infundado. Se ofrecen actividades relacionadas que inciden en el origen de los pensamientos y en cómo éstos desencadenan emociones y conductas.</p>
<p>A6. Herramientas para cuestionar los pensamientos automáticos negativos y generar pensamientos alternativos Primero se analiza el papel de los pensamientos negativos en cómo se siente uno/a y cómo se resuelven las situaciones que se valoran como hostiles. Posteriormente, se desarrollan estrategias para cuestionar y modificar los pensamientos negativos.</p>
<p>A7. Creencias que justifican la violencia y creencias alternativas El objetivo es favorecer los procesos de identificación de las principales creencias erróneas que ayudan a justificar la violencia y situaciones de enfado. Se exponen creencias alternativas a la justificación de la violencia como por ejemplo, "la violencia es una elección".</p>
<p>A8. Reconocimiento de emociones propias y ajenas El objetivo es que los/as participantes identifiquen y reconozcan las emociones propias y ajenas. A través de una serie de actividades en las que se plantean unas situaciones y las emociones asociadas, los/as participantes tienen que relacionar pensamientos y conductas asociadas a esas emociones.</p>
<p>A9. Entendiendo la ira y la hostilidad El objetivo es identificar la ira y la hostilidad para saber qué tipo de estrategia se debe utilizar para controlarlas y así, reducir la posibilidad de aparición de comportamientos irrespetuosos o conflictivos. Se utiliza la <i>metáfora del semáforo</i> para clasificar la intensidad de la ira, y se exponen estrategias de afrontamiento de la ira.</p>
<p>A10. La ansiedad y su influencia en la violencia El objetivo es identificar las señales y factores facilitadores de la ansiedad y desarrollar estrategias para reducirla, y su relación con el mal comportamiento. Se desarrolla una actividad para reconocer los síntomas de la ansiedad y otras relacionadas con el control de la ansiedad a través de los diferentes tipos de relajación.</p>
<p>A11. Desarrollo de la empatía Teniendo en cuenta que la empatía funciona como un inhibidor del enfado, y en consecuencia como un factor protector ante situaciones conflictivas, en esta sesión se expone el concepto de empatía y se promueve el desarrollo de respuestas empáticas a través del role-playing.</p>
<p>A12. Habilidades de comunicación para el manejo del conflicto Los conflictos son parte de la vida de todas las personas y una estrategia adecuada para solucionar los conflictos es la comunicación adecuada. A través de una actividad se explicarán diferentes habilidades de comunicación para afrontar situaciones de la vida diaria: cómo realizar o recibir críticas, cómo solicitar cosas, cómo decir que no o cómo expresar sentimientos positivos.</p>
<p>A13. Resolución de problemas Los/as participantes aprenden a identificar una situación problemática en el contexto familiar y ponen en práctica la Técnica de Solución de Problemas. En las actividades prácticas cada adolescente trabaja sobre algún problema o conflicto de su entorno familiar.</p>
<p>A14. Relaciones de noviazgo saludables Los/as adolescentes aprenden a identificar las relaciones no saludables que se caracterizan por el control que impone un miembro de la pareja al otro. Se realizan actividades sobre situaciones conflictivas de relaciones de noviazgo saludables y no saludables.</p>
<p>A15. Una nueva historia que contar Se favorece la toma de conciencia de los cambios realizados por los/as adolescentes a lo largo del programa, el aprendizaje de estrategias para prevenir las recaídas detectando las señales de riesgo y para hacer frente en caso de una recaída.</p>
<p>A16. Una nueva identidad El objetivo es contarse a sí mismo/a el proceso vivido en la relación con su padre/madre como una etapa de la historia vital, y estar preparado/a para afrontar con éxito las situaciones de riesgo que se puedan plantear en el futuro.</p>



TABLA 6
DESCRIPCIÓN DE CADA SESIÓN DEL SUBPROGRAMA DE PADRES/MADRES

<p>PM1. Fortalezas y desafíos como padres/madres Los/as participantes tienen la oportunidad de construir un espacio de confianza necesario para establecer relaciones de apoyo. Se realiza una actividad en el que los/as participantes tienen que reflexionar sobre las fortalezas, desafíos y cambios positivos que les gustaría conseguir.</p>
<p>PM2. Planificando objetivos Una idea importante es que su comportamiento puede influir en el comportamiento de su hijo/a. El progenitor identifica qué es lo que quiere cambiar por su parte y aprende a plantear un objetivo para trabajar durante la semana relacionado con su problema familiar (<i>Mi objetivo semanal</i>).</p>
<p>PM3. Comprendiendo y respondiendo ante la violencia Identificar los diferentes tipos de violencia y sus consecuencias serían los objetivos más importantes. Se desarrolla una actividad dirigida a crear un plan de seguridad para el hogar familiar, para evitar daños a los miembros de la familia en un incidente violento.</p>
<p>PM4. Violencia y consumo de drogas Como la percepción del riesgo es una variable relevante para explicar el consumo o no de una sustancia psicoactiva, se potenciará la idea del riesgo asociado al consumo de drogas y se ofrecerán recursos para prevenirlo. A través de diferentes actividades se incita a la reflexión sobre las señales de alarma y sobre la manera de hablar con su hijo/a sobre drogas.</p>
<p>PM5. Los pensamientos automáticos negativos y su relación con la violencia El objetivo es que los progenitores comprendan la importancia de los pensamientos automáticos negativos en las emociones y conductas. Se realizan actividades que inciden en el origen de los pensamientos y cómo éstos desencadenan emociones y conductas, especialmente en pensamientos relacionados con la ira y la hostilidad.</p>
<p>PM6. Identificación de los pensamientos y modificación de los mismos Se identifican las creencias erróneas para la comprensión de los pensamientos automáticos. Mediante diversas actividades se reflexiona sobre modos alternativos de pensar y actuar en base a la modificación de la interpretación de las situaciones del conflicto con su hijo/a.</p>
<p>PM7. Las emociones y su relación con los pensamientos y conductas violentas Se exponen estrategias de identificación de las emociones propias y ajenas, así como las de expresión y control emocional. También se reflexiona sobre la manera de frenar la escalada de la violencia y se procede al entrenamiento en algunas técnicas de control de la ira (<i>Técnica del Semáforo</i>).</p>
<p>PM8. Desarrollo de la respuesta empática La empatía funciona como un inhibidor del enfado, y es un factor protector de la violencia ante situaciones conflictivas. Los progenitores a través del role-playing aprenden a poner en práctica la empatía en la relación con su hijo/a.</p>
<p>PM9. Entrenamiento en habilidades de comunicación y de validación Se presentan las bases para una comunicación efectiva entre progenitores e hijos/as, y se ponen en práctica técnicas apropiadas como la comunicación asertiva, la realización de críticas o la técnica de la validación.</p>
<p>PM10. Entrenamiento en solución de problemas Se plantea normalizar los problemas para comenzar a afrontarlos de una manera realista y activa. Se ponen en práctica diferentes estrategias para solucionar problemas en el ambiente familiar.</p>
<p>PM11. Consolidación de los cambios y narración de la historia personal Se reflexiona sobre lo que ha funcionado bien en las relaciones paterno-filiares, visibilizando los cambios y avances realizados. Cada progenitor da cuenta de su historia personal y sus expectativas respecto al futuro próximo.</p>

TABLA 7
DESCRIPCIÓN DE CADA SESIÓN DEL SUBPROGRAMA DE FAMILIAS

<p>F1. Presentación del programa (multifamiliar) Se presenta el programa a todas las familias juntas y los objetivos del programa y las reglas básicas de funcionamiento en dos grupos diferenciados (hijos/as adolescentes y padres/madres).</p>
<p>F2. Diagnóstico del sistema relacional familiar Se inculca la idea de que para solucionar un problema familiar es necesaria la participación de todos los miembros. En esta sesión el/la terapeuta establece un diagnóstico inicial del sistema relacional.</p>
<p>F3. Tomar un tiempo en espera Los/as participantes aprenden a utilizar la estrategia de <i>tiempo en espera</i> para distender situaciones difíciles, y cómo romper las luchas de poder. Se diseña un plan de tiempo en espera familiar con el acuerdo de todos/as.</p>
<p>F4. Solución de problemas en familia Se plantea la solución de los conflictos intrafamiliares y extrafamiliares apoyándose y teniendo en cuenta al resto de los miembros de la familia. Para ello, se pone en práctica conjuntamente la <i>técnica de solución de problemas</i> y se aportan soluciones para hablar sobre un tema cuando resulta difícil.</p>
<p>F5. Comunicación asertiva y límites en el contexto familiar Se reflexiona sobre las diferentes maneras de comunicar en el contexto familiar y las consecuencias positivas y negativas de cada una. Se establecen las bases para la comunicación asertiva en la familia y las normas de convivencia.</p>
<p>F6. Cambios y reparación en el contexto familiar Cada persona reflexiona sobre los aprendizajes y los cambios realizados durante el desarrollo del programa, sobre el daño causado y la forma de repararlo, así como aquellos aspectos que cree que tiene que cambiar, pero que todavía no ha iniciado el cambio.</p>
<p>F7. Las emociones positivas y negativas en familia El funcionamiento adaptativo de la familia se caracteriza por el intercambio abierto de información sobre los sentimientos y las emociones. A través de una actividad se pretende identificar y expresar diferentes emociones que los integrantes de la familia sienten hacia los otros miembros analizando los motivos de dichos sentimientos.</p>
<p>F8. ¿Qué hemos cambiado? Primero los/as participantes reflexionan sobre los cambios que la familia ha realizado conjuntamente, y lo que les queda por realizar. Después, el/la terapeuta hace una devolución de los avances de la familia, les anima a seguir con el cambio y no se desanimen si hay alguna caída o recaída.</p>



autoras de este estudio diseñaron el programa y dirigieron la evaluación de los efectos del programa de intervención. No obstante, la intervención fue ejecutada por cinco terapeutas y una coordinadora pertenecientes a la entidad IPACE Psicología Aplicada contratados por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para la implementación del programa de intervención. La selección de familias participantes en el programa fue realizada por los/as profesionales del Servicio de Infancia y Familia del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

VARIABLES E INSTRUMENTOS

Para estandarizar el formato de respuesta se utilizó una escala Likert de cinco puntos (1 = Nunca; 5 = Muy a menudo). Los instrumentos fueron administrados tanto a los progenitores como a los/as hijos/as.

Violencia filio-parental (Adolescent Child-to-Parent Aggression Questionnaire, Calvete et al., 2013). Esta escala evalúa la violencia física (4 ítems) y psicológica (10 ítems) hacia los progenitores (p.e., dirigido a los/as adolescentes: He insultado o dicho palabrotas a mi padre/mi madre). En este estudio la consistencia interna de la violencia física ($\alpha = 0,76$) y de la violencia psicológica ($\alpha = 0,80$) eran aceptables.

Conflicto familiar (Family Environment Scale, FES; Moos y Moos, 1981; Adaptación española de TEA Ediciones, 1984). Se seleccionaron los ítems de la subescala de conflicto familiar (Grado en que se expresan libre y abiertamente la cólera, agresividad y conflicto entre los miembros de la familia) (p.e., En nuestra familia nos peleamos mucho). Esta subescala contiene 9 ítems con un formato de respuesta verdadero/falso. En este estudio la consistencia interna era aceptable ($\alpha = 0,78$).

Empatía (Interpersonal Reactivity Index IRI, Davies, 1980; Adaptación española de Pérez-Albéniz, de Paúl, Etxeberria, Montes y Torres, 2003). Esta escala mide cuatro dimensiones de empatía. Sin embargo, en este estudio se administraron dos dimensiones (Preocupación empática con 7 ítems y Toma de perspectiva con 9 ítems). La preocupación empática evalúa la empatía emocional, o sentimientos de compasión por el sentimiento ajeno (p.e., A menudo tengo sentimientos de compasión y preocupación hacia gente menos afortunada que yo), mientras que la Toma de perspectiva evalúa la empatía cognitiva o la tendencia a ver el mundo desde el punto de vista de los demás (p.e., A veces intento entender mejor a mis amigos, imaginando cómo ven las cosas desde su perspectiva). La consistencia interna en este estudio era apropiada ($\alpha = 0,65$).

Sintomatología depresiva (Brief Symptom Inventory, BSI-18, Derogatis, 2001; Children’s Depression Scale, CDS, Lang y Tisher, 2014). En el caso de los progenitores la sintomatología depresiva se evaluó a través del BSI-18 con 18 ítems, mientras que en el caso de los/as adolescentes se utilizó el CDS (respuesta afectiva, problemas sociales y autoestima) con 24 ítems (p.e., A menudo me siento solo/a). El BSI-18 ha sido elaborado para medir los síntomas psicopatológicos más prevalentes en el contexto clínico, de la salud y población general. Originalmente el BSI-18 tenía tres factores: somatiza-

ción (p.e., Desmayos o mareos), depresión (p.e., Falta de interés por las cosas), y ansiedad (p.e., Sentirse tenso y nervioso/a). El índice global de severidad se calcula con la escala complete teniendo en cuenta los tres factores. En este estudio la consistencia interna del BSI-18 ($\alpha = 0,93$) y del CDS ($\alpha = 0,95$) eran excelentes.

RESULTADOS PRELIMINARES

En la Tabla 8 se presentan los resultados preliminares de la evaluación del programa. Por un lado, los/as adolescentes en la condición posttest presentan menores niveles de violencia filio-parental física y psicológica, según la opinión de sus progenitores. Y, por otro lado, todos los/as participantes percibían un menor nivel de conflicto familiar y de sintomatología depresiva después de finalizar el programa de intervención precoz, así como un mayor nivel de empatía. Teniendo en cuenta el tamaño del efecto, la violencia filio-parental psicológica, y el conflicto familiar presentan un tamaño elevado, mientras que la violencia filio-parental física presenta un tamaño moderado.

Además, en el análisis de dos grupos focales realizados a 9 progenitores (7 madres y 2 padres) que finalizaron el programa, se confirma que el programa les ha ayudado a generar una red de apoyo para romper el aislamiento en el que se encontraban previamente: *“Hemos conseguido apoyo. Muchas veces no tienes con quién comentarlo. La gente no entiende lo que está pasando, y te juzga sin entenderte ni a ti ni a la unidad familiar”* (Madre 1); *“En el grupo hemos aprendido muchas cosas y también unas de otras”* (Madre 2). Además, los/as participantes corroboran que el programa les ha ofrecido herramientas para saber cómo actuar en situaciones conflictivas: *“Me ha ayudado a saber hasta dónde llegar, cómo actuar cuando los niños se ponen mal...”* (Madre 2). Finalmente, los progenitores interiorizan la importancia de responder de forma respetuosa en una situación conflictiva: *“A mí me ha servido para entender por qué los adolescentes se comportan de ese modo, y las consecuencias que pueden tener ciertos comportamientos nuestros”* (Madre 1).

TABLA 8
COMPARACIÓN DE MEDIAS PRETEST Y POSTEST INCLUYENDO A PROGENITORES Y A HIJOS/AS COMO PARTICIPANTES

Variables	Máximo Mínimo	Pretest	Postest	t	d Cohen
VFP física ^a	1-5	1,98	1,33	4,48***	,71
VFP psicológica ^a	1-5	3,14	2,32	3,82**	,94
Conflicto familiar	0-9	4,74	3,30	-2,35*	,94
Sintomatología depresiva	1-5	2,21	1,83	3,56**	,46
Empatía	1-5	3,38	3,55	3,81***	,45

^a: Estimación de la violencia filio-parental desde el punto de vista de los progenitores;

***: $p < ,001$; **: $p < ,01$; *: $p < ,05$



DISCUSIÓN

Los programas de intervención sobre violencia filio-parental que cuentan con un protocolo pormenorizado son escasos, y entre ellos no hay ninguno que tenga respaldo científico suficiente que corrobore su eficacia en la práctica clínica. El protocolo de tratamiento (de formato individual o grupal) sirve para que los/as profesionales de la psicología puedan aplicar el programa tras una formación inicial específica. El resultado de la revisión sistemática desde diferentes ámbitos (desprotección infantil, salud mental y judicial) ha arrojado cinco programas de intervención para el tratamiento de la violencia filio-parental con propuestas protocolizadas (*Tratamiento Educativo y Terapéutico por Maltrato Familiar Ascendente, Intervención con Familias y Menores con Conductas de Maltrato, Break4Change, Resistencia No Violenta, y Step up*).

Los programas sistémicos aunque sean prevalentes en el contexto español no se han incluido en la tabla correspondiente a los programas de tratamiento de la VFP (Tabla 2), porque la terapia familiar sistémica no se considera un tratamiento específico para intervenir en situaciones de VFP, no cuenta con un protocolo detallado para la intervención, al menos que sea accesible, ni tampoco cuenta con evidencias positivas de su eficacia para casos de VFP con resultados de la evaluación publicados en revistas científicas.

Como el desarrollo y persistencia del comportamiento agresivo de los/as adolescentes es un complejo fenómeno y multifactorial, los programas que han demostrado su eficacia con esta población son tratamientos multidimensionales (Caldwell y Van Rybroek, 2013). Dos son los programas considerados afines a la VFP que han destacado por las evidencias positivas respecto a su eficacia, con la calificación *Modelo Plus* en la base de datos Blueprints: *Multisystemic Therapy* y *Life-Skills Training*. Se considera relevante incluir a los hijos/as en el programa de intervención, aunque es habitual que éstos no reconozcan su responsabilidad en las conductas violentas ejercidas hacia sus padres/madres y muestren resistencia (Ibabe et al., 2017).

En revisiones realizadas anteriormente sobre tratamientos para los casos de violencia filio-parental (Aroca et al., 2013; Gesteira et al., 2009; Jaureguizar e Ibabe, 2014), no se habían realizado búsquedas tan exhaustivas, teniendo en cuenta el número de bases de datos tan amplio de programas registrados con evidencias de su eficacia con diferentes calificaciones. Y los criterios de inclusión son claros a la hora de realizar la selección de los programas que no son específicos para la VFP y que están registrados en bases de datos de programas basados en la evidencia, ya que potencialmente podrían haber sido seleccionados otros programas. El objetivo era mostrar los programas cuyos resultados de evaluación acreditaran la máxima calificación, y contasen con resultados positivos respecto a las relaciones paterno-filiares, a los problemas de comportamiento de los/as adolescentes y a la competencia parental.

El Programa de Intervención Precoz en situaciones de Violencia Filio-Parental es intensivo (mínimo seis meses) con tres subprogramas (adolescentes, padres/madres y familias) y con algunas evidencias positivas en cuanto a su eficacia. Este pro-

grama podría resultar prometedor si posteriormente se confirman estos resultados. Potencialmente este programa podría ser aplicado para casos de VFP incipiente o también para casos más graves, de la misma manera que se podría aplicar sólo el subprograma de adolescentes, progenitores o el de familias. La evaluación de este programa sigue su curso, y se espera que los resultados derivados de la evaluación se publiquen en los próximos años. En el futuro inmediato sería deseable que las instituciones públicas apoyen la evaluación de los nuevos programas de intervención para la violencia filio-parental y la publicación de los resultados, para seguir avanzando en la búsqueda de soluciones a este problema familiar.

AGRADECIMIENTOS

Esta investigación ha sido apoyada y financiada por el Servicio de Infancia y Familia del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (2013.0350, 2014.0346, 2015.0268 y 2016.0452).

CONFLICTO DE INTERESES

No existe conflicto de intereses

REFERENCIAS

- Aroca, C., Bellver, C. y Robles, J. (2013). Revisión de programas de intervención para el tratamiento de la violencia filio-parental. Una guía para la confección de un nuevo programa. *Educación Siglo XXI*, 16, 281-304.
- Asociación Break4Change (2015). *Programa Break4Change: Kit de herramientas*. Proyecto Daphne. Recuperado de <https://www.justice.gov.uk/youth-justice/effective-practice-library/break-4-change>
- Botvin, G.J. (1996). *Life skills training: Promoting health and personal development*. Princeton, NJ: Princeton Health Press.
- Caldwell, M. y Van Rybroek, G. (2013). Effective treatment programs for violent adolescents: Programmatic challenges and promising features. *Aggression and Violent Behavior*, 18, 571-578. dx.doi.org/10.1016/j.avb.2013.06.004
- Calvete, E., Gámez-Guadix, M., Orue, I., González-Diez, Z., Lopez de Arroyabe, ... Borrajo, E. (2013). Brief report. The Adolescent Child-to-Parent Aggression Questionnaire: an examination of aggression against parents in Spanish adolescents. *Journal of Adolescence*, 36, 1077-1081.
- Coogan, D. y Lauster, E. (2015). *Responding to child to parent violence*. Programa Daphne. Recuperado de <http://www.rcpv.eu/90-manual-sobre-resistencia-no-violenta-dirigido-a-profesionales/file>
- Cottrell, B. (2001). *Parent abuse: The abuse of parents by their teenage children*. The Family Violence Prevention Unith Health: Canada.
- Davis, M.H. (1980). A multidimensional approach to individual differences in empathy. *Catalog of Selected Documents in Psychology*, 10(85), 1-17.
- Derogatis, L. (2001). *BSI 18: Brief Symptom Inventory 18: Administration, scoring, and procedure manual*. Minneapolis: NCS, Pearson, Inc.
- Dinkmeyer, D.C., McKay, G.D. y Dinkmeyer, D. (1998). STEP,



- Systematic Training for Effective Parenting. Guía para padres.* Melbourne, Florida: Step Publishers.
- Eyberg, S.M., Nelson, M.M. y Beggs, S.R. (2008). Evidence-based psychosocial treatments for children and adolescents with disruptive behavior. *Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology*, 37, 215-237. doi:10.1080/15374410701820117
- Farrington, D.P. (2003). Developmental and life-course criminology: Key theoretical and empirical issues. *Criminology*, 41, 221-225.
- Fernández, M. (2017). Los casos de violencia de hijos a padres suben un 40% en dos años. *La Opinión de Málaga*. Recuperado el 11 de Enero de 2017 de <http://www.laopiniondemalaga.es/malaga/2017/01/16/violencia-hijos-padres-dispara-aumentar/903001.html>
- Gesteira, C., González, M., Fernández, I. y García, M. (2009). Menores que agreden a sus padres. Fundamentación teórica de criterios para la creación y aplicación de tratamientos psicológicos eficaces. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 9, 99-147.
- González-Álvarez, M., García-Vera, M.P., Graña, J.L., Morón, N., Gesteria, C., ... Zapardiel, A. (2013). *Tratamiento educativo y terapéutico por maltrato familiar ascendente*. Agencia de la Comunidad de Madrid para la Reeducación y la Reinserción del Menor Infractor. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/39-2014-02-10-Programa%20de%20tratamiento%20educativos%20y%20terapia%20psicologica%20por%20maltrato%20familiar%20ascendente.pdf>
- Henggeler, S.W., Melton, G.B. y Smith, L. A. (1992). Family preservation using multisystemic therapy: An effective alternative to incarcerating serious juvenile offenders. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 60, 953-961. doi:10.1037/0022-006X.60.6.953
- Ibabe, I., Arnoso, A. y Elgorriaga, E. (en prensa). *Programa de intervención precoz en situaciones violencia filio-parental*. Vitoria: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.
- Ibabe, I., Arnoso, A., Elgorriaga, E. y Asla, N. (2017). *Programa de intervención precoz en situaciones de violencia filio-parental. Descripción y resultados preliminares*. III Congreso Nacional de Psicología. Oviedo.
- Jaureguizar, J. e Ibabe, I. (2014). Cuando los padres son las víctimas: Violencia filio-parental. En J.M. Tamarit y N. Pareda (Eds.), *La respuesta de la victimología ante las nuevas formas de victimización* (pp. 37-62). Madrid: Edisofer.
- Kumpfer, K.L., Molgaard, V. y Spoth, R. (1996). The strengthening families program for the prevention of delinquency and drug use. En R.D. Peters y R.J. McMahon, *Preventing childhood disorders, substance abuse, and delinquency* (pp. 241-267). Thousand Oaks, CA: Sage Publications. doi:10.4135/9781483327679.n11
- Lang M. y Tisher M. (1983). *Children's Depression Scale (second research edition)*. Camberbell, Victoria, Australia: Australian Council for Educational Research.
- Moos, R. y Moos, B. (1981). *Family Environment Scale. Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Pereira, R., Loinaz, I., Del Hoyo-Bilbao, J., Arrospide, J., Bertino, L., ... Gutiérrez, M. (2017). Propuesta de definición de violencia filio-parental: Consenso de la Sociedad Española para el Estudio de la Violencia Filio-parental (SEVIFIP). *Papeles del Psicólogo*, 38, 216-223. doi:10.23923/pap.psicol2017.2839
- Pérez-Albéniz, A., de Paúl, J., Etxeberria, J., Montes, M.P. y Torres, E. (2003). Adaptación del Interpersonal Reactivity Index (IRI) al español. *Psicothema*, 15(2), 267-272.
- Routt, G. y Anderson, L. (2004). *Step up: Curriculum for teens who are violent at home*. Recuperado desde <https://www.kingcounty.gov/courts/superior-court/juvenile/step-up.aspx>
- Sánchez, J., Ridaura, M. y Arias, C. (2010). *Manual de Intervención con Familias y Menores con Conductas de Maltrato*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Simmons, M., McEwan, T., Purcell, R. y Ogloff, J. (2018). Sixty years of child-to-parent abuse research: What do we know and where do we go? *Aggression and Violent Behavior*, 38, 31-52. doi: 10.1016/j.avb.2017.11.001
- TEA Ediciones (1984). *Escalas de clima social: Familia, trabajo, instituciones penitenciarias, centro escolar*. Madrid: TEA.



ABUSO, CONTROL Y VIOLENCIA EN LA PAREJA A TRAVÉS DE INTERNET Y LOS SMARTPHONES: CARACTERÍSTICAS, EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN

PARTNER ABUSE, CONTROL AND VIOLENCE THROUGH INTERNET AND SMARTPHONES: CHARACTERISTICS, EVALUATION AND PREVENTION

Manuel Gámez-Guadix¹, Erika Borrajo² y Esther Calvete²

¹Universidad Autónoma de Madrid. ²Universidad de Deusto

La violencia en la pareja constituye un problema social de gran relevancia por su elevada prevalencia y por las consecuencias para sus víctimas. En los últimos años, las tecnologías de la información y de la comunicación, como Internet y los Smartphones, se han convertido en herramientas frecuentes para ejercer comportamientos de control y agresiones en las parejas jóvenes. En esta línea, la finalidad del presente trabajo es la de realizar una revisión actualizada sobre el abuso online en parejas jóvenes. Para ello, en primer lugar, se analiza en qué consiste este fenómeno y las principales manifestaciones del abuso online en la pareja a través de Internet y los Smartphones. A continuación, se lleva a cabo una revisión de los instrumentos desarrollados para su evaluación y sus propiedades psicométricas. Finalmente, se incluyen varias recomendaciones para el desarrollo de estrategias de prevención derivadas de la evidencia empírica disponible.

Palabras clave: Abuso online, Relaciones de pareja, Violencia en el noviazgo, Control, Cyberbullying.

Partner abuse is an important social problem due to its high prevalence and the consequences it entails for the victims. In recent years, information and communication technologies, such as the Internet and Smartphones, have become frequent tools for exercising controlling behavior and aggression in young couples. The purpose of this paper is to conduct a review of the research on online abuse in young couples. To this end, firstly, we analyze what this phenomenon consists of and the main manifestations of online abuse in the couple through the Internet and Smartphones. Then, a review is carried out of the instruments developed for the assessment of online abuse and their psychometric properties. Finally, several recommendations are outlined for the development of prevention strategies derived from the available empirical evidence.

Key words: Online abuse, Partner violence, Dating violence, Control, Cyberbullying.

La violencia en la pareja constituye un problema social de primer orden por su elevada prevalencia (Vagi, Olsen, Basile y Vivolo-Kantor, 2015; Wincentak, Connolly y Card, 2017) y por las consecuencias para sus víctimas (Izaguirre y Calvete, 2015; Vu, Jouriles, McDonald y Rosenfield, 2016). Estas agresiones tienden a comenzar a edades tempranas durante las primeras relaciones de noviazgo (Bowen et al., 2014) y pueden constituir el precursor de conductas de abuso en etapas posteriores de la relación (Almendros, Gámez-Guadix, Carrobes, Rodríguez-Carballeira y Porrua, 2009). Los principales tipos de agresiones incluyen las físicas, las psicológicas y las sexuales (Almendros et al., 2009). Aunque tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de la violencia en la pareja, las mujeres son las que sufren las consecuencias más graves de estas agresiones (Archer, 2000).

En las últimas décadas, las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), como Internet y los Smartphones, se han

convertido en instrumentos habitualmente implicados en el desarrollo, mantenimiento y disolución de relaciones de pareja (Fox, Osborn y Warber, 2014). Además, las TICs son con frecuencia empleadas como medios para llevar a cabo comportamientos abusivos hacia la pareja, principalmente en forma de control psicológico y agresiones psicológicas y verbales (Borrajo, Gámez-Guadix y Calvete, 2015a; Zweig, Dank, Yahner y Lachman, 2013).

En este sentido, el abuso online en la pareja se ha definido como un conjunto de comportamientos repetidos que tienen como objetivo controlar, menoscabar o causar un daño al otro miembro de la pareja (Borrajo, Gámez-Guadix, Pereda y Calvete, 2015c; Reed, Tolman y Ward, 2017). Las conductas de abuso online a la pareja incluyen el control a través de las redes sociales, el robo o el uso indebido de contraseñas, la difusión de secretos o informaciones comprometidas, las amenazas y los insultos públicos o privados a través de las TICs. Estas conductas aparecen frecuentemente asociadas a comportamientos de agresiones psicológicas y físicas cara a cara, y podrían constituir un precursor de las mismas (Borrajo et al., 2015c). Además, según los estudios, el abuso online es habitual en las parejas. Los datos de prevalencia oscilan entre un

Recibido: 15 julio 2016 - Aceptado: 5 julio 2018

Correspondencia: Manuel Gámez-Guadix. Universidad Autónoma de Madrid. Campus de Cantoblanco. 28049 Madrid. España.

E-mail: mgamezguadix@gmail.com



7% y un 80% (Hinduja y Patchin, 2011), dependiendo del tipo de abuso considerado.

La investigación ha mostrado que el abuso *online* en la pareja está asociado con una mayor depresión y ansiedad para las víctimas, mayor incertidumbre respecto a la relación, estilos de apego inseguro y ambivalente, comportamientos antisociales y mayores niveles de hostilidad, así como niveles de estrés percibido incluso mayores a los provocados por las agresiones tradicionales (p.ej., Hinduja y Patchin, 2011).

Por todo ello, se hace necesario avanzar en el conocimiento y prevención de este tipo de abuso en la pareja. En esta línea, el presente trabajo tiene los siguientes objetivos. En primer lugar, se analizan los aspectos relativos a las tipologías y la evaluación del abuso *online* en la pareja. Para ello, se describen las principales categorías de abuso *online* y, de manera relacionada, los instrumentos elaborados para evaluarlas. En segundo lugar, se revisan los aspectos referidos a la prevención del abuso *online* en las relaciones de pareja, incluyendo la necesidad de desarrollar enfoques holísticos y de trabajar sobre las actitudes que justifican la violencia. Finalmente, terminamos con una serie de recomendaciones y futuras líneas de investigación.

TIPOLOGÍAS Y EVALUACIÓN DEL ABUSO *ONLINE* EN LA PAREJA

Conceptualización y tipologías

Si bien el estudio del abuso *online* en la pareja ha comenzado a generar mayor interés en los últimos años, aún son relativamente pocas las investigaciones realizadas sobre esta problemática (Brown y Hegarty, 2018; Hinduja y Patchin, 2011). Esta escasez de atención empírica ha derivado en la ausencia de una definición consensuada para delimitar el fenómeno, lo que ha generado una amplia variedad terminológica en lo referente a su conceptualización. En la Tabla 1 se incluyen las diferentes denominaciones propuestas por diversos autores, así como las definiciones o, en su caso, las conductas específicas que permiten caracterizar el fenómeno. Como puede observarse, algunos de los términos para referirse a este problema incluyen “abuso cibernético” en la pareja, “ciber agresiones”, “violencia digital” en el noviazgo, “ciberacoso” en pareja, “agresiones electrónicas” o “victimización electrónica”, entre otros. A nuestro modo de ver, los términos *abuso online en la pareja* son los más inclusivos al dar cabida a un amplio rango de conductas, como el control psicológico (p.ej., dónde está la pareja en todo momento y con quién), el acoso (p.ej., llamadas repetidas e insidiosas) y las agresiones psicológicas y verbales, tales como insultos, amenazas y humillaciones (Borrajo y Gámez-Guadix, 2016; Zweig, Lachman, Yahner y Dank, 2014).

Las conductas de control o vigilancia a la pareja o expareja a través de medios electrónicos han sido los comportamientos que mayor interés han generado (Brown y Hegarty, 2018; Leisring y Giumetti, 2014). Zweig et al. (2013) encontraron que herramientas como el email, los teléfonos móviles, e incluso equipos como los GPS o las webcams, eran utilizados para llevar a cabo conductas de control en la pareja (p.ej., envío exce-

sivo de e-mails, comprobación de llamadas y/o cuentas de correo electrónico o utilización de GPS, spyware, webcams y/o contraseñas personales para controlar a la pareja). Borrajo et al. (2015c), por su parte, examinaron las diversas formas de control y vigilancia a la pareja a través de redes sociales, como visitar frecuentemente el perfil de la pareja, leer los comentarios de sus amigos, revisar las fotos, las actualizaciones de estado y/o sus relaciones, o tratar de controlar al otro a través de su perfil en una red social. La prevalencia de estos comportamientos entre adultos jóvenes españoles fue del 75% para la perpetración y del 82% para la victimización.

Darvell, Walsh y White (2011) distinguieron los siguientes tipos de abuso: 1) Hostilidad electrónica, que incluye la publicación o envío de mensajes amenazantes, insultantes o dañinos a través de redes sociales, mensajes de texto o mail; 2) Intrusividad, referida al control de correo electrónico y redes sociales, cambio de contraseñas y creación de un perfil falso; 3) Humillaciones electrónicas, referidas principalmente a la publicación de fotos o información en redes sociales o webs para humillar o avergonzar a la víctima; y 4) Exclusión electrónica, referida a la eliminación, exclusión o bloqueo en redes sociales o listas de amigos.

Por su parte, Burke, Wallen, Vail-Smith y Knox (2011) pusieron el énfasis en el carácter sexual de las conductas de abuso *online*. Estos autores proponen una clasificación que distingue entre comportamientos de carácter sexual (p.ej., el envío de fotos íntimas y/o sexuales de la pareja sin permiso) y aquellos que no tienen ese carácter (p.ej., insultos, amenazas) a través de diferentes herramientas electrónicas.

La evaluación del abuso *online* en la pareja

La investigación sobre los instrumentos para evaluar el abuso *online* en la pareja ha avanzado considerablemente. El listado de los instrumentos elaborados para este fin hasta la fecha se presenta en la Tabla 2. Se han agrupado en función de si evalúan victimización (Bennett et al., 2011), perpetración (Lyndon, Bonds-Raacke y Cratty, 2011), o ambos (Borrajo, et al., 2015c). Como puede observarse, la mayoría de las escalas se centran en tipos específicos del abuso *online* en relaciones de noviazgo, como, por ejemplo, las conductas de control excesivo a través de Facebook (Tokunaga, 2011). Es importante señalar que algunos estudios no proporcionan evidencias sobre la validez de las escalas, o la evidencia sobre su validez es limitada. La mayoría de ellos sí informan sobre una adecuada fiabilidad, principalmente sobre la consistencia interna de las escalas.

Aunque es necesario avanzar en la evaluación del abuso *online* en la pareja, como puede observarse en la Tabla 2, contamos con una diversidad de instrumentos con adecuadas garantías de fiabilidad y validez.

RECOMENDACIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL ABUSO *ONLINE* EN LA PAREJA

La evidencia empírica acumulada hasta el momento ha indicado las potenciales consecuencias que ser víctima del abuso



TABLA 1
DENOMINACIONES PROPUESTAS AL FENÓMENO DEL ABUSO ONLINE EN LA PAREJA

Autor (es)	Denominación	Definición o conductas
Zweig et al. (2013)	Abuso cibernético en el noviazgo	<u>Ciber abuso sexual</u> : presionar a la pareja para que envíe fotos sexuales o desnuda; envío de fotos sexuales de la pareja a otros sabiendo que esta no quiere; amenazar a la pareja si no envía fotos sexuales o desnuda; envío de mensajes de texto, mail o chats para mantener sexo o participar en actos sexuales con la pareja sabiendo que ella no quiere. <u>Ciber abuso no-sexual</u> : Envío de mensajes amenazantes; utilización de la red social de la pareja sin permiso; tomar un video de la pareja y enviarlo a amigos sin su permiso; envío de mensajes (SMS, chat, email) que le hagan sentir insegura; utilizar los medios electrónicos para amenazar a la pareja físicamente; escribir en la red social de la pareja cosas desagradables.
Schnurr, Mahatmya y Basche (2013)	Ciber agresiones	"Conductas llevadas a cabo como represalias inmediatas a un daño percibido"
Association Press/MTV; Liz Claiborne Inc. (2011)	Violencia digital en el noviazgo	Comprobar dónde y con quién está la pareja múltiples veces al día; leer los mensajes sin permiso; hacer borrar a la expareja de las listas de amigos de las redes sociales; insultarle a través de Internet o el teléfono móvil; conocer las contraseñas sin permiso; contactar con la pareja para mantener relaciones sexuales cuando ella no quiere; extender rumores sobre la pareja; utilizar la información publicada en Internet contra la pareja para humillarla o avergonzarla; amenazar a la pareja con hacerle daño.
Melander (2010b)	Ciber acoso en pareja	Adaptación de la tipología de Jonhson (2006) de violencia en pareja a un entorno <i>online</i> : <u>Violencia situacional en la pareja</u> : Las nuevas tecnologías como precursores de episodios violentos (p.ej., ojear el teléfono de la pareja). <u>Terrorismo íntimo</u> : Conductas de control (p.ej., control constante de donde está la pareja y qué hace). <u>Control violento mutuo</u> : Control mutuo a través de las nuevas tecnologías. <u>Resistencia violenta</u> : Utilización de las nuevas tecnologías en defensa a las agresiones de la pareja (p.ej., romper la relación a través de teléfono móvil).
Draucker y Martsolf (2010)	Agresiones electrónicas Definición propuesta por David-Ferdon y Hertz (2007) en el contexto de las agresiones electrónicas entre iguales.	"Cualquier tipo de acoso o bullying, incluyendo provocaciones, mentiras, burlas, hacer comentarios groseros o crueles, difundir rumores o hacer comentarios agresivos o amenazadores, que ocurren a través de email, sala de chat, mensajería instantánea, páginas web o mensajes de texto".
Tokunaga (2011)	Vigilancia interpersonal electrónica	"Estrategias individuales encubiertas, llevadas a cabo a través de las tecnologías de la comunicación, para conocer la conexión de otro usuario y/o de sus amistades <i>online</i> ".
Lyndon et al. (2011)	Vigilancia en Facebook	"La vigilancia obsesiva de la información personal presentada en Facebook por amigos, conocidos o desconocidos y que son amigos en Facebook".
Stonard, Bowen, Lawrence y Price (2014)	Violencia y abuso en el noviazgo adolescentes a través de las tecnologías	"Cualquier conducta de amenaza, control, violencia, abuso, acoso o vigilancia dirigidas contra la pareja o expareja en una relación de noviazgo adolescente (10-18 años). Esto puede incluir (independientemente o en combinación) conductas físicas, psicológicas/emocionales y sexuales que pueden ocurrir en persona o a través de los medios electrónicos (como el teléfono móvil u <i>online</i>) y ocurrir independientemente del género o la sexualidad".
Bennet et al. (2011)	Victimización Electrónica	<u>Hostilidad electrónica</u> : Publicación o envío de mensajes amenazantes, insultantes o dañinos a través de redes sociales, mensajes de texto o mail. <u>Intrusividad</u> : Control de correo electrónico y redes sociales, cambio de contraseñas y creación de un perfil falso. <u>Humillaciones electrónicas</u> : Publicación de fotos o información en redes sociales o webs para humillar o avergonzar a la víctima. <u>Exclusión electrónica</u> : Eliminación, exclusión o bloqueo en redes sociales o listas de amigos.
Leisring y Giumetti (2014)	Ciber abuso psicológico	<u>Ciber abuso menor</u> : insultar; dejar abruptamente de enviar mensajes o correos electrónicos durante una discusión; utilización de letras mayúsculas para gritar; conseguir contraseñas revisando el correo electrónico, mensajes del teléfono móvil o mensajes de las redes sociales. <u>Ciber abuso severo</u> : amenazar; enviar correos electrónicos a otros sobre la pareja para humillarla o avergonzarla; publicación de fotos inapropiadas de la pareja o información comprometida para humillarla.
Cutbush, Williams, Miller, Gibbs y Clinton-Sherrod (2012)	Agresión electrónica en parejas	Adaptado de Picard (2007). Insultar o decir cosas desagradables a la pareja; contactar con la pareja cuando ella no quiere; hacer sentir miedo a la pareja; expandir rumores sobre la pareja; mostrar fotos/videos privados o embarazosos a otros; amenazar con hacer daño a la pareja físicamente; controlar repetidamente a la pareja para saber dónde está.



online podría provocar (Brown y Hegarty, 2018). Es por ello que urge desarrollar e implementar programas de prevención entre adolescentes y jóvenes adultos. Teniendo en cuenta los datos empíricos con los que contamos hasta este momento, cabe señalar tres recomendaciones fundamentales para el diseño de estrategias de prevención: 1) integrar la prevención de los dos tipos de violencia en la pareja, *online* y *offline*; 2) trabajar el papel de las actitudes que justifican la violencia; y 3) considerar la perpetración y la victimización como fenómenos relacionados.

Integrar la prevención del abuso online con los programas de prevención de violencia en la pareja

Estudios realizados entre adolescentes han encontrado que el abuso *online* en la pareja tiende a ocurrir junto con la violencia

psicológica y física *offline*. Hinduja y Patchin (2011) encontraron que aquellos que se habían involucrado en formas de violencia tradicional admitían haberlo hecho también en sus formas electrónicas. Estos autores indicaron, además, que cabe identificar algunas conductas de riesgo que podrían derivar en la victimización, como compartir las contraseñas personales con la pareja.

Los resultados informados por Zweig et al. (2013) también siguen esta línea, indicando que la violencia *online* se relaciona con las diferentes formas de violencia tradicional (física, psicológica y sexual), tanto en cuanto a victimización como a perpetración. Así, la victimización de la violencia *online* se asoció con la victimización de las formas de violencia y abuso tradicionales, y la perpetración, por su parte, con la perpetración de las formas de violencia tradicional.

TABLA 2
EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN ESTUDIOS SOBRE ABUSO ONLINE EN LA PAREJA

EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN ESTUDIOS SOBRE ABUSO ONLINE EN LA PAREJA				
Victimización				
Autor (es)	Denominación del instrumento	Número de ítems y dimensiones	Validez	Fiabilidad
Barter et al. (2017)	<i>Online Interpersonal Violence and Abuse</i>	6 ítems que evalúan 4 formas principales de violencia y abuso interpersonal a través de las nuevas tecnologías: abuso emocional, conductas de control, vigilancia y aislamiento.		α : .76 - .86
Bennet et al. (2011)	<i>Electronic victimization</i>	22 ítems: hostilidad intrusión, humillación, exclusión.		Hostilidad (α =.74); Intrusión (α =.73); Humillación (α =.74); Exclusión (α =.77)
Carlson Fripp, Cook y Kelchner (2015)		5 ítems adaptados de Schnurr, Mahatmy y Basche (2013) desde Draucker and Martsof (2010)		α = .54
Dick et al. (2014)	<i>Cyber Dating Abuse</i>	7 ítems modificados de Ybarra, Espelage y Mitchell (2007) y Bennett et al., (2011) Incluye dos categorías de ítems: Ciber abuso sexual en pareja y ciber abuso no sexual en pareja.	AFE	α = .72
Domínguez-Mora, Vargas-Jiménez, Castro-Castañeda y Nuñez-Fadda (2016)	Victimización en Redes Sociales	6 ítems que incluyen conductas de control.		α = .90.
Jaen-Cortés, Rivera-Aragón, Reidl-Martínez y García-Méndez (2017).	Escala de Violencia de Pareja que se Expresa a través de Medios Electrónicos	32 ítems 5 dimensiones: Control, vigilancia intrusiva y ciber vigilancia (10) Agresión verbal (11) Agresión sexual (5) Coerción sexual (3) Humillación (3)	AFE	α = .94 para la escala total α = .78 - .93 para las subescalas
Spitzberg y Hoobler (2002)	<i>Cyber Obsessional Pursuit Scale</i>	24 ítems sobre la frecuencia con la que la pareja lleva a cabo conductas de persecución. 3 dimensiones Hiper intimidad Transferencia a la vida real Amenazas	AFE	α = .77 - .88



TABLA 2
EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN ESTUDIOS SOBRE ABUSO ONLINE EN LA PAREJA (CONTINUACIÓN)

Victimización				
Autor (es)	Denominación del instrumento	Número de ítems y dimensiones	Validez	Fiabilidad
Wolford-Clevenger et al. (2016)	<i>The Partner Cyber Abuse Questionnaire</i>	9 ítems de Hamby (2013), incluyendo acoso, vigilancia, humillación, y abuso verbal a través de las tecnologías, como el teléfono móvil, redes sociales o correo electrónico, perpetrado por la actual pareja.	AFE	$\alpha = .72$
Perpetración				
Autor (es)	Denominación del instrumento	Número de ítems y dimensiones	Validez	Fiabilidad
Fox y Warber (2013)	<i>Interpersonal Electronic Surveillance for Social Networking Sites</i> , adaptada de Tokunaga (2011)	13 ítems sobre vigilancia a través de redes sociales	AFE y AFC	$\alpha = .97$
Lyndon et al. (2011)	<i>Facebook Survey</i>	13 ítems: provocación encubierta, acoso público, venting	AFE	$\alpha = .79 - .88$
Korchmaros, Ybarra, Langhinrichsen-Rohling, Boyd y Lenhart (2013)	<i>Perpetration in Dating Relationships Scales</i> , adaptado de <i>Victimization in Dating Relationships Scales</i> (Foshee et al., 1996)	4 ítems: Control, celos, degradación		
Sánchez, Muñoz-Fernández y Ortega-Ruiz (2015)	<i>Cyberdating Q A</i>	6 dimensiones, 2 de ellas relacionadas con el abuso online en pareja: control online (6 ítems) y conductas intrusivas online (4 ítems)	AFE y AFC	$\alpha = .84 - .85$
Schnurr et al. (2013)	<i>Cyber Aggression Perpetration</i>	5 ítems adaptados de Draucker y Martsof (2010).		$\alpha = .76 - .71$ para hombres y mujeres, respectivamente
Tokunaga (2011) [Modificada de Fox y Warber (2013)]	<i>Interpersonal Electronic Surveillance for Social Networking Sites</i>	12 ítems que describen conductas de vigilancia y control en redes sociales.	AFE y AFC	$\alpha = .97$
Wright (2015)	<i>Partner Direct Cyber-Aggression</i>	5 ítems adaptados de un cuestionario que mide agresiones relacionales en la pareja en el cara a cara (Linder, Crick y Collins, 2002). 2 dimensiones: Ciber agresiones relacionales (3) Invasión de la privacidad (2)	AFC	$\alpha = .82 - .91$
Perpetración y victimización				
Autor (es)	Denominación del instrumento	Número de ítems y dimensiones	Validez	Fiabilidad
Borrajó et al. (2015c)	<i>Cyber Dating Abuse Questionnaire</i>	20 ítems paralelos Agresión directa (11) Control (9)	AFE y AFC	$\alpha = .73 - .84$ para perpetración, $\alpha = .81 - .87$ para victimización



TABLA 2
EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN ESTUDIOS SOBRE ABUSO ONLINE EN LA PAREJA (CONTINUACIÓN)

Perpetración y victimización				
Autor (es)	Denominación del instrumento	Número de ítems y dimensiones	Validez	Fiabilidad
Burke et al. 2011	<i>Controlling Partner Inventory</i> (CPI)	18 ítems: Fotos, cámara, GPS y/o <i>Spyware</i> , excesiva comunicación, amenazas, conductas de control	AFE	$\alpha = .90$
Celis-Sauce y Rojas-Solís (2015)	Ciber-violencia en el Noviazgo [<i>Cyberviolence in Dating</i>]	4 ítems paralelos que miden agresiones psicológicas como control, vigilancia y videovigilancia.		$\alpha = .74$ y $.43$ para perpetración y victimización, respectivamente.
Chaulk y Jones (2011)	<i>Online Obsessive Relational Intrusion</i>	12 ítems: conductas benévolas, dañinas, peligrosas		$\alpha = .71$
Dank, Lachman, Zweig y Yahner (2014)	Cyber Dating Abuse	16 ítems adaptados de Picard (2007) y 10 de Griezelle (2007). Ítems que miden abuso <i>online</i> en el noviazgo por la actual pareja o la más reciente.		
Duran y Martínez-Pecino (2015)	Escalas de Ciberacoso contra la Pareja a través del Teléfono Móvil y de Internet	Adaptada a las relaciones románticas de <i>Victimization Scales</i> (Buelga, Cava y Musitu, 2010). Dos dimensiones: Ciber acoso utilizando teléfonos móviles, Ciber acoso utilizando Internet		$\alpha = .75$ para la escala de perpetración $\alpha = .62 - .70$ para la escala de victimización
Leisring y Giumetti (2014)	<i>Cyber Psychological Abuse</i> (CPA) Scale	18 ítems: Agresiones <i>online</i> leves y agresiones <i>online</i> graves	AFE y AFC	$\alpha = .81$ victimización; $\alpha = .82$ perpetración $\geq .70$ agresiones <i>online</i> leves y graves
Morelli, Bianchi, Baiocco, Pezzuti y Chirumbolo (2017)	<i>The Cyber Dating Violence Inventory</i>	22 ítems paralelos adaptados de ítems del CADRI (Wolfe et al., 2001). 2 dimensiones: Ciber agresiones psicológicas en el noviazgo Ciber agresiones relacionales en el noviazgo	AFE y AFC	$\alpha = .81 - .82$ para las escalas de perpetración $\alpha = .82$ para las escalas de victimización
Muñiz (2017)	<i>Teen Dating Violence in Social Networks Scale</i>	10 ítems that assess violent behaviors exhibited toward the partner and former partner over the Internet. 2 dimensiones: Actos violentos Actos de control	AFE y AFC	$\alpha = .80 - .86$
Reed et al. (2016)	<i>Digital Dating Abuse Measure</i>	19 ítems paralelos que miden abuso, que implican patrones de conducta como control, presiones, acoso, amenazas u otros daños a la pareja, a través de teléfonos móviles, ordenadores y comunicación por Internet.		$\alpha = .76$ y $.73$ para victimización y perpetración, respectivamente
Shorey, Cornelius, y Strauss (2015)	<i>Stalking in Intimate Relationships</i>	6 ítems sobre <i>ciber acoso</i> en una medida general de acoso en relaciones de noviazgo		$\alpha = .65$ para perpetración y $\alpha = .63$ para victimización
Temple et al. (2016)	<i>Cyber Abuse</i>	13 ítems paralelos modificados y adaptados de estudios previos (Zweig et al. 2013; Picard 2007):		$\alpha = .65 - .67$ para perpetración y $\alpha = .74 - .79$ para victimización
Zweig et al. (2013)	<i>Cyber dating abuse</i>	16 ítems paralelos: abuso <i>online</i> sexual, abuso <i>online</i> no sexual		Abuso <i>online</i> sexual (victimización, $\alpha = .81$; perpetración, $\alpha = .88$) Abuso <i>online</i> no sexual (victimización, $\alpha = .89$; perpetración, $\alpha = .92$)



Respecto a estudios realizados con muestras de jóvenes universitarios, Melander (2010a) encontró que la perpetración del abuso *online* en el noviazgo se asocia significativamente con una mayor perpetración de formas de violencia tradicional (física, psicológica y sexual). Igualmente, la victimización de las agresiones electrónicas también mostró relación positiva con la violencia tradicional.

En resumen, los resultados de las diversas investigaciones muestran que ambos tipos de agresiones (*online* y *offline*) tienden a relacionarse y a compartir factores de riesgo comunes. En base a la evidencia empírica señalada, la prevención e intervención en uno y otro tipo de abuso debe integrarse de una manera holística.

Trabajar las actitudes que justifican el abuso online

El papel de las creencias que justifican la violencia como factor de riesgo ha sido ampliamente evaluado tanto en la violencia general (Hinduja y Patchin, 2011; Zweig et al., 2013) como en la violencia en parejas (Calvete, 2008; Fernández-González, Calvete y Orue, 2017b; Huesmann y Guerra, 1997). Además, los programas desarrollados para prevenir e intervenir sobre la violencia *offline* en la pareja han hecho especial énfasis sobre las creencias como posible factor de riesgo en la aparición de estas conductas (Muñoz-Rivas, Gámez-Guadix, Fernández-González y González-Lozano, 2011).

Las creencias justificadoras de la violencia hacia la pareja están muy extendidas entre los jóvenes. Por ejemplo, Muñoz-Rivas, Graña, O'Leary, y González (2007) hallaron, en una muestra de jóvenes entre 16 y 20 años, que aproximadamente el 13% los hombres justificaban las agresiones cuando eran realizadas en defensa propia, mientras que el 22% de las mujeres en momentos emocionales de una intensa furia o enfado. Respecto al abuso *online* en el noviazgo, Borrajo, Gámez-Guadix y Calvete (2015b) encontraron que las actitudes que justifican las agresiones incrementaron la probabilidad de agresión directa a través de las TICs (p.ej., amenazar o insultar a la pareja).

Por otro lado, son diversos los autores que han señalado las creencias distorsionadas sobre el amor como un factor de riesgo para la aparición de la violencia en relaciones de noviazgo y las han incorporado en los esfuerzos para prevenir este problema (Garrido Genovés y Tello, 2009). Algunos autores han indicado que los jóvenes podrían ser especialmente vulnerables a una mala interpretación de la violencia en la pareja debido a la visión irreal y distorsionada que tienen del amor (Sharpe y Taylor, 1999). Se ha sugerido incluso que la idea de que "el amor todo lo puede" podría provocar la disminución de disonancia cognitiva y crear la esperanza de que las agresiones desaparecerán (González-Ortega, Echeburúa y Corral, 2008). Estas ideas irracionales o mitos incluyen la creencia sobre la existencia de una persona perfecta para cada uno, la creencia de que los celos son una muestra de amor o la creencia en que querer a alguien da derecho a abusar de esa persona (p.ej., controlando todo lo que hace) (Ferrer Pérez y Bosch Fiol, 2013).

En España, son diversos los estudios que han hallado la amplia aceptación que estas creencias sobre el amor tienen entre los jóvenes. Por ejemplo, Marroquí y Cervera (2014) encontraron que alrededor del 30% de una muestra de jóvenes estaban de acuerdo o totalmente de acuerdo con el mito de la media naranja (existe una pareja perfecta para cada uno). Asimismo, más del 70% indicó estar de acuerdo con la creencia de que el amor lo puede todo. Ferrer, Bosch, y Navarro (2010) encontraron también una alta prevalencia de aceptación de los mitos sobre el amor en una muestra de rango de edad más amplio (18-93 años). En el rango referido a jóvenes de entre 18 y 34 años, hallaron que alrededor del 80% se mostraba de acuerdo con alguna creencia distorsionada sobre el amor (p.ej., los celos son una muestra de amor). Los resultados mostraron, además, que eran las mujeres quienes presentaban mayores prevalencias en relación a los mitos sobre el poder del amor (p.ej., el amor debe poderlo todo). Sin embargo, los hombres mostraron mayor acuerdo con los mitos sobre la importancia de la pareja y estar emparejado (p.ej., "la separación de la pareja es un fracaso").

Por tanto, en base a esta evidencia empírica y a la considerable extensión de las actitudes que justifican las agresiones en relaciones de pareja, este debe ser un punto central de los programas de prevención.

La perpetración y la victimización constituyen fenómenos relacionados

La investigación sobre violencia *offline* física y psicológica en relaciones de adolescentes y jóvenes ha encontrado sistemáticamente que la perpetración y la victimización tienden a aparecer relacionadas (p.ej., Fernández-González, Calvete y Orue, 2017a). En otras palabras, la víctima suele ser también agresor, y el agresor tiende a convertirse en víctima. Estos resultados han sido también informados para el abuso *online* (Leisring y Giunetti, 2014; Reed et al., 2017).

Estos hallazgos conllevan una serie de implicaciones para la prevención. En primer lugar, la prevención debería ir enfocada a intervenir en los factores que favorecen la reciprocidad entre perpetración y victimización. En este sentido, es necesario que los programas preventivos proporcionen estrategias para aprender a manejar situaciones específicas que podrían facilitar la aparición de estos comportamientos. Los celos o el enfado parecen presentarse como importantes precursores en la aparición del abuso *online*, por lo que es importante detectar estas situaciones y favorecer estrategias para interpretarlas y gestionárselas de manera adecuada sin recurrir a comportamientos agresivos (Borrajo et al., 2015a).

En segundo lugar, se debe evitar el etiquetaje de los adolescentes que participan en los programas de prevención (p.ej., "el maltratador"). Los datos sobre la prevalencia de conductas como el control, las amenazas y/o las humillaciones a través de herramientas electrónicas parecen mostrar que estas conductas forman parte de la comunicación habitual de las parejas jóvenes (Kellerman, Margolin, Borofsky, Baucom y Iturralde, 2013), alcanzado tasas del 80%. Por tanto, el empleo de tér-



minos estigmatizantes podría resultar contraproducente. Más bien, desde una perspectiva educativa, recomendamos identificar conductas inadecuadas que deben ser corregidas.

Finalmente, es necesario fomentar los factores protectores que incluyen la autoestima, la empatía, la asertividad y las estrategias de resolución de conflictos adecuadas, que redundarán, a su vez, en la prevención de la perpetración y la victimización.

CONCLUSIONES

El abuso *online* en la pareja ha comenzado recientemente a recibir atención como una forma diferenciada de violencia en la pareja. Se trata de una forma relativamente reciente de agresión y victimización, que requiere más investigación y esfuerzos adicionales para su prevención.

Los resultados sobre la prevalencia hallados en los estudios realizados muestran la alta incidencia que las agresiones *online* tienen en las relaciones de pareja, tanto en estudios nacionales (Borrajo, et al., 2015c) como internacionales (Lyndon et al., 2011). Esto nos urge a desarrollar estudios que nos permitan profundizar en las características y correlatos que se relacionan con este fenómeno, con el objetivo de adquirir un mayor conocimiento sobre el mismo y poder diseñar estrategias de prevención adecuadas. Sin embargo, aunque la atención sobre el abuso *online* en la pareja está aumentando de manera exponencial, las diferentes denominaciones propuestas para conceptualizar el fenómeno y la diversidad de instrumentos desarrollados para medirlo (Brown y Hegarty, 2018), ponen de manifiesto la necesidad de seguir avanzando en este campo.

Además, es escaso el conocimiento que tenemos sobre los factores de riesgo que propician su aparición, así como de las consecuencias de ser víctima. Por otro lado, de cara a obtener una perspectiva más amplia del fenómeno, es fundamental hacer hincapié en factores familiares (p.ej., experiencias de maltrato en la familia o exposición a la violencia en el hogar) y personales (baja autoestima, impulsividad, etc.) que pueden estar relacionados con la aparición de estas conductas. Esto permitirá conocer si los factores de riesgo asociados a la victimización y la perpetración del abuso *online* en parejas son similares a los hallados en la aparición de la violencia en parejas *offline* y los aparecidos en otras formas de acoso a través de las nuevas tecnologías, como el cyberbullying (Gámez-Guadix y Gini, 2016).

Una limitación importante a este respecto es que las investigaciones disponibles hasta el momento son de naturaleza transversal. Futuros estudios longitudinales deben examinar la relación temporal entre factores de riesgo, perpetración y victimización en el abuso *online* y consecuencias para el ajuste psicosocial.

Finalmente, es importante fomentar, desde el contexto educativo, familiar y social, la promoción del uso responsable de las TICs como herramientas que favorecen el desarrollo personal y la comunicación con otras personas, y la implementación sistemática de programas de prevención de la violencia en el contexto de la pareja, incluido el abuso que se produce a través de Internet y los *Smartphones*.

REFERENCIAS

- Almendros, C., Gamez-Guadix, M., Antonio Carrobles, J., Rodríguez-Carballeira, A. y Porrúa, C. (2009). Intimate partner psychological abuse: concept, measurement, and recent contributions. *Psicología Conductual*, 17(3), 433-451.
- Archer, J. (2000). Sex differences in aggression between heterosexual partners: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 126(5), 651.
- Associated Press/MTV (2011). Associated Press-MTV digital abuse survey August 2011. Recuperado de: http://www.athinline.org/pdfs/2011MTVAP_Digital_Abuse_Study_Full.pdf.
- Barter, C., Stanley, N., Wood, M., Lanau, A., Aghtaie, N., Larkins, C. y Øverlien, C. (2017). Young people's online and face-to-face experiences of interpersonal violence and abuse and their subjective impact across five European countries. *Psychology of Violence*, 7, 375-384. doi:10.1037/vio0000096
- Bennett, D. C., Guran, E. L., Ramos, M. C. y Margolin, G. (2011). College students' electronic victimization in friendships and dating relationships: Anticipated distress and associations with risky behaviors. *Violence and Victims*, 26, 410.
- Borrajo, E. y Gámez-Guadix, M. (2016). Cyber dating abuse: its link to depression, anxiety and dyadic adjustment. *Psicología Conductual*, 24, 221-235.
- Borrajo, E., Gámez-Guadix, M. y Calvete, E. (2015a). Cyber dating abuse: prevalence, context, and relationship with offline dating aggression. *Psychological Reports*, 116, 565-585. doi:10.2466/21.16.PRO.116k22w4
- Borrajo, E., Gámez-Guadix, M. y Calvete, E. (2015b). Justification beliefs of violence, myths about love and cyber dating abuse. *Psicothema*, 27(4), 327-333. doi:10.7334/psicothema2015.59
- Borrajo, E., Gámez-Guadix, M., Pereda, N. y Calvete, E. (2015c). The development and validation of the cyber dating abuse questionnaire among young couples. *Computers in Human Behavior*, 48, 358-365. doi:10.1016/j.chb.2015.01.063
- Bowen, E., Walker, K., Mawer, M., Holdsworth, E., Sorbring, E., Helsing, B., . . . Awouters, V. (2014). "It's like you're actually playing as yourself": Development and preliminary evaluation of 'Green Acres High', a serious game-based primary intervention to combat adolescent dating violence. *Psychosocial Intervention*, 23(1), 43-55.
- Brown, C. y Hegarty, K. (2018). Digital dating abuse measures: A critical review. *Aggression and Violent Behavior*, 40, 44-59. doi: 10.1016/j.avb.2018.03.003
- Burke, S. C., Wallen, M., Vail-Smith, K. y Knox, D. (2011). Using technology to control intimate partners: An exploratory study of college undergraduates. *Computers in Human Behavior*, 27(3), 1162-1167. doi:10.1016/j.chb.2010.12.010
- Carlson, R. G., Fripp, J., Cook, C. y Kelchner, V. (2015). Examining intimate partner violence, stress and technology use among young adults. *The Professional Counselor*, 5(3), 365-378. doi:10.15241/rgc.5.3.365



- Calvete, E. (2008). Justification of violence and grandiosity schemas as predictors of antisocial behavior in adolescents. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 36, 1083-1095. doi:10.1007/s10802-008-9229-5
- Celis-Sauce, A. y Rojas-Solís, J. (2015). Violencia en el noviazgo desde la perspectiva de varones adolescentes. *Informes Psicológicos*, 15, 83-104.
- Chaulk, K. y Jones, T. (2011). Online obsessive relational intrusion: Further concerns about Facebook. *Journal of Family Violence*, 26, 245-254. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s10896-011-9360-x
- Cutbush, S., Williams, J., Miller, S., Gibbs, D. y Clinton-Sherrod, M. (2012). Electronic dating aggression among middle school students: Demographic correlates and associations with other types of violence. *Poster presented at the 140th American Public Health Association, annual meeting*, October 27-31; San Francisco, CA (Recuperado de: http://www.rti.org/pubs/apha12_cutbush_poster.pdf)
- Dank, M., Lachman, P., Zweig, J. M. y Yahner, J. (2014). Dating violence experiences of lesbian, gay, bisexual, and transgender youth. *Journal of Youth and Adolescence*, 43, 846-857. doi:10.1007/s10964-013-9975-8
- Darvell, M. J., Walsh, S. P. y White, K. M. (2011). Facebook tells me so: Applying the theory of planned behavior to understand partner-monitoring behavior on Facebook. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 14, 717-722.
- Dick, R. N., McCauley, H. L., Jones, K. A., Tancredi, D. J., Goldstein, S., Blackburn, S., ... y Miller, E. (2014). Cyber dating abuse among teens using school-based health centers. *Pediatrics*, 134, e1560-e1567.
- Domínguez-Mora, R., Vargas-Jiménez, E., Castro-Castañeda, R. y Nuñez-Fadda, S. M. (2016). Impacto de la comunicación familiar en la victimización por internet en parejas adolescentes. *Opción*, 13, 979-1000.
- Draucker, C. B. y Martsolf, D. S. (2010). The role of electronic communication technology in adolescent dating violence. *Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing*, 23, 133-142. doi: 10.1111/j.1744-6171.2010.00235.x
- Durán, M. y Martínez-Pecino, R. (2015). Ciberacoso mediante teléfono móvil e Internet en las relaciones de noviazgo entre jóvenes. *Comunicar*, 22, 159-167. doi:10.3916/C44-2015-17
- Fernández-González, L., Calvete, E. y Orue, I. (2017a). Adolescent dating violence stability and mutuality: a 4-year longitudinal study. *Journal of Interpersonal Violence*. doi: 10.1177/0886260517699953
- Fernández-González, L., Calvete, E. y Orue, I. (2017b). La escala Acceptance of Dating Violence (ADV): propiedades psicométricas de la versión española. *Psicothema*, 29(2), 241-246.
- Ferrer Pérez, V. y Bosch Fiol, E. (2013). Del amor romántico a la violencia de género. Para una coeducación emocional en la agenda educativa. *Profesorado*, 17, 105-122.
- Ferrer, V. A., Bosch, E. y Navarro, C. (2010). Los mitos románticos en España. *Boletín de Psicología*, 99, 7-31.
- Fox, J., Osborn, J. L. y Warber, K. M. (2014). Relational dialectics and social networking sites: The role of Facebook in romantic relationship escalation, maintenance, conflict, and dissolution. *Computers in Human Behavior*, 35, 527-534. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.031>
- Fox, C.L. y Warber, K. (2014). Social networking sites in romantic relationships: Attachment, uncertainty, and partner surveillance on Facebook. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 7(1), 3-7. <https://doi.org/10.1089/cyber.2012.0667>
- Gómez-Guadix, M. y Gini, G. (2016). Individual and class justification of cyberbullying and cyberbullying perpetration: A longitudinal analysis among adolescents. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 44, 81-89. doi:10.1016/j.appdev.2016.04.001
- Garrido Genovés, V. y Tello, M. C. (2009). La prevención de la violencia en la relación amorosa entre adolescentes a través del taller «La Máscara del Amor». *Revista de Educación*, 349, 335-360.
- González-Ortega, I., Echeburúa, E. y Corral, P. d. (2008). Variables significativas en las relaciones violentas en parejas jóvenes: una revisión. *Psicología Conductual*, 16(2), 207-225.
- Hinduja, S. y Patchin, J. (2011). Electronic dating violence: A brief guide for educators and parents. *Cyberbullying Research Center*. Recuperado de: https://cyberbullying.org/electronic_dating_violence_fact_sheet.pdf
- Huesmann, L. R. y Guerra, N. G. (1997). Children's normative beliefs about aggression and aggressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(2), 408.
- Izagirre, A. y Calvete, E. (2015). Children who are exposed to intimate partner violence: Interviewing mothers to understand its impact on children. *Child Abuse & Neglect*, 48, 58-67. doi: 10.1016/j.chiabu.2015.05.002
- Jaen-Cortés, C. I., Rivera-Aragón, S., Reidl-Martínez, L. M. y García-Méndez, M. (2017). Violencia de pareja a través de medios electrónicos en adolescentes mexicanos. *Acta de Investigación Psicológica*, 7, 2593-2605. <https://doi.org/10.1016/j.aiprr.2017.01.001>
- Kellerman, I., Margolin, G., Borofsky, L. A., Baucom, B. R. y Iturralde, E. (2013). Electronic aggression among emerging adults: Motivations and contextual factors. *Emerging Adulthood*, 1(4), 293-304. <https://doi.org/10.1177/2167696813490159>
- Korchmaros, J. D., Ybarra, M. L., Langhinrichsen-Rohling, J., Boyd, D. y Lenhart, A. (2013). Perpetration of teen dating violence in a networked society. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 16, 561-567. doi: 10.1089/cyber.2012.0627
- Leisring, P. A. y Giumetti, G. W. (2014). Sticks and stones may break my bones, but abusive text messages also hurt: Development and validation of the Cyber Psychological Abuse scale. *Partner Abuse*, 5, 323-341. doi:10.1891/1946-6560.5.3.323



- Lyndon, A., Bonds-Raacke, J. y Cratty, A. D. (2011). College students' Facebook stalking of ex-partners. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 14(12), 711-716. doi:10.1089/cyber.2010.0588
- Marroquí, M. y Cervera, P. (2014). Interiorización de los falsos mitos del amor romántico en jóvenes. *Reidocrea: Revista Electrónica de Investigación y Docencia Creativa*, 3, 142-146.
- Melander, L. A. (2010a). College students' perceptions of intimate partner cyber harassment. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 13, 263-268. doi:10.1089=cyber.2009.0221
- Melander, L.A. (2010b). Explaining college partner violence in the digital age: An instrumental design mixed methods study (Tesis Doctoral) Department of Psychology, University of Nebraska at Lincoln, Nebraska, United States. Recuperado de: <http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=sociologydiss>.
- Morelli, M., Bianchi, D., Baiocco, R., Pezzuti, L. y Chirumbolo, A. (2016). Not-allowed sharing of sexts and dating violence from the perpetrator's perspective: The moderation role of sexism. *Computers in Human Behavior*, 56, 163-169. doi:10.1016/j.chb.2015.11.047
- Muñiz, M. (2017). Online teen dating violence, family and school climate from a gender perspective/Violencia de pareja online en la adolescencia, clima familiar y escolar desde la perspectiva de género. *Infancia y Aprendizaje*, 1-27. doi:10.1080/02103702.2017.1341101
- Muñoz-Rivas, M. J., Graña, J. L., O'Leary, K. D. y González, M. P. (2007). Aggression in adolescent dating relationships: Prevalence, justification, and health consequences. *Journal of Adolescent Health*, 40(4), 298-304. doi:10.1016/j.jadohealth.2006.11.137
- Muñoz-Rivas, M., Gamez-Guadix, M., Fernandez-Gonzalez, L. y Gonzalez Lozano, M. P. (2011). Validation of the Attitudes About Aggression in Dating Situations (AADS) and the Justification of Verbal/Coercive Tactics Scale (JVCT) in Spanish Adolescents. *Journal of Family Violence*, 26(8), 575-584. doi:10.1007/s10896-011-9391-3
- Reed, L. A., Tolman, R. M. y Ward, L. M. (2017). Gender matters: Experiences and consequences of digital dating abuse victimization in adolescent dating relationships. *Journal of Adolescence*, 59, 79-89. doi:10.1016/j.adolescence.2017.05.015
- Sánchez, V., Muñoz-Fernández, N. y Ortega-Ruiz, R. (2015). "Cyberdating Q_A": An instrument to assess the quality of adolescent dating relationships in social networks. *Computers in Human Behavior*, 48, 78-86. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.01.006>
- Schnurr, M. P., Mahatmya, D. y Basche, R. A., III. (2013). The role of dominance, cyber aggression perpetration, and gender on emerging adults' perpetration of intimate partner violence. *Psychology of Violence*, 3, 70-83. doi:10.1037/a0030601
- Sharpe, D. y Taylor, J. K. (1999). An examination of variables from a social-developmental model to explain physical and psychological dating violence. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 31(3), 165.
- Spitzberg, B. H. y Hoobler, G. (2002). Cyberstalking and the technologies of interpersonal terrorism. *New Media & Society*, 4, 71-92. doi:10.1177/14614440222226271.
- Stonard, K. E., Bowen, E., Lawrence, T. R. y Price, S. A. (2014). The relevance of technology to the nature, prevalence and impact of adolescent dating violence and abuse: A research synthesis. *Aggression and Violent Behavior*, 19(4), 390-417. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2014.06.005>
- Tokunaga, R. S. (2011). Social networking site or social surveillance site? Understanding the use of interpersonal electronic surveillance in romantic relationships. *Computers in Human Behavior*, 27, 705-713. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2010.08.014>
- Vagi, K. J., Olsen, E. O. M., Basile, K. C. y Vivolo-Kantor, A. M. (2015). Teen dating violence (physical and sexual) among US high school students: Findings from the 2013 National Youth Risk Behavior Survey. *JAMA pediatrics*, 169(5), 474-482. doi:10.1001/jamapediatrics.2014.3577.
- Vu, N. L., Jouriles, E. N., McDonald, R. y Rosenfield, D. (2016). Children's exposure to intimate partner violence: a meta-analysis of longitudinal associations with child adjustment problems. *Clinical Psychology Review*, 46, 25-33. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2016.04.003>
- Wincentak, K., Connolly, J. y Card, N. (2017). Teen dating violence: A meta-analytic review of prevalence rates. *Psychology of Violence*, 7, 224-241. <http://dx.doi.org/10.1037/a0040194>
- Wolford-Clevenger, C., Zapor, H., Brasfield, H., Febres, J., Elmquist, J., Brem, M., . . . Stuart, G. L. (2016). An examination of the partner cyber abuse questionnaire in a college student sample. *Psychology of Violence*, 6, 156-162. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/a0039442>
- Wright, M. F. (2015). Cyber aggression within adolescents' romantic relationships: Linkages to parental and partner attachment. *Journal of Youth and Adolescence*, 44(1), 37-47. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s10964-014-0147-2>
- Zweig, J. M., Dank, M., Yahner, J. y Lachman, P. (2013). The rate of cyber dating abuse among teens and how it relates to other forms of teen dating violence. *Journal of Youth and Adolescence*, 42(7), 1063-1077.
- Zweig, J. M., Lachman, P., Yahner, J. y Dank, M. (2014). Correlates of cyber dating abuse among teens. *Journal of Youth and Adolescence*, 43(8), 1306-1321.





PSICOLOGÍA EN TIEMPOS DE CRISIS. PSICOLOGÍA Y DERECHOS HUMANOS

PSYCHOLOGY IN TIMES OF CRISIS. PSYCHOLOGY AND HUMAN RIGHTS

J. Guillermo Fouce Fernández

Presidente Fundación Psicología sin Fronteras

El artículo aborda tres grandes cuestiones: en primer lugar, el marco de interpretación actual con respecto al uso del miedo y la crisis con instrumentos para plantear recortes; en segundo lugar, la situación general de nuestro país con algunas cifras en materia de desigualdad y exclusión; y en tercer lugar, propuestas para la intervención social en situación de crisis reflejando intervenciones, por ejemplo en desahucios.

Palabras clave: Intervención social, Paro, Crisis, Exclusión, Derechos humanos.

This article addresses three major issues: firstly, the current framework of interpretation regarding the use of fear and the economic crisis with instruments for proposing cuts; secondly, the general situation of our country with a number of figures on inequality and exclusion; and thirdly, proposals for social intervention in crisis situations reflecting interventions, for example in evictions.

Key words: Social intervention, Unemployment, Crisis, Exclusion, Human rights.

Una palabra que hoy pretende enmarcar la realidad por encima de otras se impone y se repite hasta la saciedad para tratar de definir los tiempos que vivimos, una palabra que viene acompañada por un conjunto de medidas, justificaciones y actuaciones, incluso emociones determinantes o que pretenden ser determinantes de todo lo que ocurre. Nos referimos al término crisis. Aunque, por definición, podría decirse que una crisis es algo puntual para lo que se nos exige un esfuerzo puntual y momentáneo de respuesta, llevamos o llevan años manteniendo un marco de interpretación de la realidad que hable de una crisis profunda y permanente que por tanto, obligue a tomar medidas siempre excepcionales y únicas, esfuerzos que no se nos pedirían en otras circunstancias. Se trata de plantear que vivimos en estado de crisis, en estado de shock, en trauma permanente lo que justifica recortes en políticas sociales, en recursos, en prestaciones e incluso en libertades o grandes conquistas sociales.

Crisis acompañada o aderezada de una emoción primaria, tan potente como peligrosa: el miedo, de un miedo global que nos individualiza y hace más vulnerables. Un marco de interpretación global que supone un cambio de sociedad utilizando el miedo y la crisis como aliados y marcos de interpretación dominantes. Un paradigma de miedo y crisis que se incentiva y potencia de manera planificada, estructurada y pensada con el objetivo de cambiar nuestra sociedad y nuestra forma de vida, incluso nuestros valores.

Recibido: 15 mayo 2018 - Aceptado: 11 junio 2018

Correspondencia: Jose Guillermo Fouce Fernández. Profesor Universidad Complutense de Madrid. Presidente Psicología sin Fronteras. Vocal Intervención social Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. C/ Cuesta San Vicente, nº 4, 5 planta. 28008 Madrid. España. E-mail: guiller@cop.es

Se trata de establecer un marco de interpretación que nos divida e individualice, que nos haga pensar exclusivamente en nuestro propio interés, en salvar lo que podamos, en salvarnos en un mundo en guerra, en lucha permanente en el que solo sobreviven los más fuertes y en el que la competencia es constante y feroz. Algo que viene reflejado en textos como Rosa (2008), Kleim (2007), Bauman (2007), Galeano (1993) y Fouce et al (2015).

Miedo y crisis que llevarían a la búsqueda de refugios identitarios, a diferenciar entre los míos y los otros, a poner fronteras y barreras, a dividir y romper estructuras de respuesta colectiva, a la proliferación de banderas y símbolos excluyentes: el que tiene prestación económica frente al que no la tiene, el que tiene trabajo frente al que no, el español frente al de fuera....individualismo y xenofobia, miedo, banderas y muros, en los que se construyen culpables sencillos, chivos expiatorios a los que responsabilizar de nuestra situación precaria y de crisis permanente, con los que se justifican los recortes necesarios.

Se trata de romper estructuras de respuesta colectivas y comunitarias, de establecer un marco en el que lo dominante sea "salvarse" como se pueda, en competencia feroz con el otro diferente, con los otros que no son los míos, se trata de establecer explicaciones y respuestas individualistas y auto culpabilizadoras: el responsable de lo que nos ocurre es uno mismo, es el enfermo, vivimos por encima de nuestras posibilidades es, quizá, la frase más celebre que resume este marco de interpretación. Se vuelve, así, además a sistemas de respuesta caritativos y basados en la beneficencia y el asistencialismo, a los viejos planteamientos de ayudar a los pobres para que estos se dejen ayudar, no por justicia sino por caridad, no porque sea un derecho sino de manera "graciosa". Los que ca-





en en desgracia son responsables de lo que les pasa y hay que buscar explicaciones individualizadoras de su situación, hay que ayudarles, además, a asumir la situación y llevarla lo mejor posible. Cada persona es una empresa en sí misma y explica lo que le ocurre.

¿Qué papel juega la psicología y los psicólogos en esta coyuntura? ¿Contribuimos a reducir las explicaciones a lo individual culpabilizando a las víctimas? ¿Nos centramos en hacer más asumibles las circunstancias reconstruyendo cognitivamente la forma de analizarlas para hacerlas tolerables? ¿Contribuimos a la aceptación, la indiferencia y el fatalismo? ¿qué está enfermo el sujeto o la situación? ¿Qué debemos ayudar a cambiar al sujeto para que asuma lo que ocurre o a un contexto enfermo? (Martín Baró, 1987, 1989).

Crisis y miedo que llevan a vivir al día, a sobrevivir, a centrarse en el día a día: no hay futuro, recordemos, quizá el lema más repetido en alguno de los movimientos de respuesta a estas situaciones actuales: "sin casa, sin curro, sin pensión... y sin miedo".

Como se señala acertadamente en (Courtis, BBC, 2004) es el poder de las pesadillas: "en el pasado los políticos presentaban un mundo mejor, utopías a conquistar, pero aquello fracaso y llegamos al mejor de los mundos posibles, ahora encontraron una alternativa meternos miedo, decimos que estamos en crisis y presentarse como la respuesta a esta situación de miedo y terror. Los causantes del miedo y del terror se presentan entonces como la solución al problema que plantean".

El miedo (Reguillo, 2012, Fouce, et al., 2015) aparece como un elemento clave presente y aparentemente estimulado con el objetivo de silenciar una posible respuesta social. El miedo como elemento esencial de una estrategia económica global en la que resulta clave la colaboración de los grupos que sufren los efectos del desigual reparto de la riqueza sintiendo miedo y así contribuyendo a lo que se pretende: aceptar, asumir, tolerar, sentirse responsables y culpables.

La crisis como discurso, como marco de interpretación permanente, se usa para recortar derechos y libertades, para poner en crisis también la participación y la opción de cambiar las cosas, la política, las instituciones, para que todos pensemos que estamos en una lucha permanente de todos contra todos en la que lo único importante es salvar el propio pellejo y en la que se destruyan los mecanismos colectivos de respuesta, las redes de solidaridad pero, sobre todo, las redes de respuesta crítica. Cierta discurso sobre la crisis, sin embargo, responsabilizada a las víctimas y cargaba en ellas toda la responsabilidad, porque eran ellas pese a ser el eslabón más débil de la cadena las que, al parecer, vivían por encima de sus posibilidades. La crisis y el miedo son dos instrumentos para un cambio de valores, para un cambio de sociedad.

Se trata de culpabilizar a las víctimas individualizando el análisis de lo que les ocurre y restringiendo las respuestas a lo individual. En un clima dominado por el miedo y la inseguridad encontramos un terreno abonado para la fragmentación

social, para la xenofobia, para las identidades excluyentes, para los análisis individualizadores y las repuestas asistencia- listas.

Como dice en una de sus campañas de Amnistía Internacional (2017): "la pobreza es la peor crisis de derechos humanos: exige dignidad" y, dignidad es cambiar las condiciones que llevan a la pobreza y no a las personas para que acepten sus condiciones de vida injustas, su contexto.

A la crisis, como palabra, puede sumarse en el análisis las medidas tomadas para responder a la crisis, presentadas como excepcionales y el único camino a seguir pero que, en ningún caso, son la única posibilidad, son decisiones que suponen elegir entre opciones diferentes, por ejemplo, se podría haber elegido entre rescatar a los bancos y el sistema financiero o a las autopistas o haber rescatado a las personas. La crisis y el miedo se usan como excusa y cobertura para tomar decisiones y presentarlas como asumibles y único camino excepcional a seguir, se usan para romper el pacto social establecido desde el pasado en el que se daba cobertura a derechos y necesidades básicas (educación, sanidad, servicios sociales, pensiones) nunca antes recortadas en nuestro país con la virulencia en la que se hizo en esta crisis. Se socializan y reparten las pérdidas de los que causaron la crisis para que la factura y consecuencias lo paguemos entre todos mientras se recorta en derechos e inversiones públicas y se habla de austeridad como algo necesario pero aplicado solo a una parte de la ecuación y del sistema, se enmascaran por tanto, decisiones subjetivas ante diversas alternativas, como respuestas únicas, objetivas, dolorosas pero necesarias, el único camino a seguir cual terapia de choque ante una situación de emergencia.

"Los programas de austeridad europeos han desmantelado los mecanismos que reducen la desigualdad y hacen posible un crecimiento equitativo. Con el aumento de la desigualdad y la pobreza, Europa se enfrenta a una década perdida. Si las medidas de austeridad siguen adelante, en 2025 entre 15 y 25 millones de europeos más podrían verse sumidos en la pobreza" (Intermon Oxfam, 2013, p. 35).

"La austeridad contribuye al aumento de las desigualdades que harán que esta situación de fragilidad económica perdure exacerbando innecesariamente el sufrimiento... aumenta el nivel de desempleo, disminuyen los salarios y crea más desigualdad... no existe ningún ejemplo de una gran economía que haya vuelto a crecer gracias a la austeridad" (Stiglitz, 2013, p. 3).

La crisis y su interpretación, y la respuesta que se esta dando sobre ella, las medidas que se están tomando, basadas en la austeridad, pretenden, posiblemente, configurar una sociedad diferente, una sociedad en la que todos sintamos que somos enemigos unos de otros, que todos estamos en una especie de guerra eterna por la supervivencia y en esa situación. ¿Qué está haciendo mayoritariamente la psicología y los psicólogos en esta coyuntura? ¿Servimos como instrumentos para individuali-



zar los problemas y sus causas? ¿Para establecer las medidas a tomar?

No es solo la crisis, sino por un nuevo modelo de sociedad basado en la pobreza estructural, riesgos constantes de exclusión que afecta a amplios sectores de la población, precariedad extendida, incremento desigualdades y menores oportunidades de movilidad social, indefensión e inseguridad.

Vivimos en un mundo enfermo. Como señalan pensadores como Koselleck (2007), el miedo es el valor por excelencia; vivimos en un mundo en que vuelven las viejas enfermedades sociales de falta de amistad, falta de comunicación o persecución al diferente.

DATOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Los datos son clarificadores y muestran una sociedad diferente a lo que anteriormente conocíamos con importantísimas repercusiones en las formas de vida y los efectos psicológicos y sociales de estas situaciones.

Aumenta el desempleo, la pobreza, la desigualdad, mientras salen a la luz los grandes beneficios de los más poderosos y las corrupciones en muchos ámbitos de la vida pública, se genera un contexto de injusticia y de profunda crisis de valores democráticos que debe indignarnos, conmovernos, comprometernos y movilizarlos. Estamos en unos niveles de pobreza inasumibles y vergonzosos, en unos niveles de desigualdad insoportables, en unos recortes de derechos inaceptables.

Hay un proceso de empobrecimiento generalizado de nuestra sociedad. Se habla, por ejemplo de una generación y una década perdida por el aumento de la pobreza y la desigualdad. El riesgo de fractura social es evidente en una nueva estructura social donde crece la espiral de escasez y la vulnerabilidad, con empobrecimientos crónicos y procesos de exclusión crecientes.

Se combinan elevados niveles de desempleo, pérdida de capacidad adquisitiva de la población con descensos de la renta mínima disponible y debilitamiento mediante recortes masivos de las políticas sociales y recorte de derechos muy en particular en sanidad, educación y servicios sociales.

Se ha subestimado el coste social a largo plazo de la crisis económica. Cada vez hay más personas que han sido expulsadas de sus hogares. Más personas atrapadas en el sobreendeudamiento, porque el coste de vida se ha incrementado y sus ingresos han disminuido. La pobreza infantil está aumentando, y los jóvenes se ven privados de la posibilidad de soñar un futuro. La opinión pública estigmatiza cada vez más a las personas vulnerables, como si fueran responsables de su situación y la protección social fuese un lujo en una época de austeridad (Red europea contra la pobreza, 2016, p. 15).

El futuro no existe, hay que sobrevivir, responder a nuestra propia situación de emergencia y crisis que se torna crónica y permanente.

La crisis lo que hace es empeorar la situación y aumentar la desigualdad con pérdida de derechos de colectivos en riesgo.

Veamos algunos datos y circunstancias reflejados en diferentes estudios (Fundación FOESSA, 2014; Asociación estatal directores y gerentes de servicios sociales, 2017; Intermon Oxfam, 2013; Red europea de lucha contra la pobreza-EAPN, 2016; UNICEF, 2014).

- ✓ Carácter estructural de la pobreza que además se transmite entre generaciones y se cronifica. Encontramos una amplia clase social subsidiada, una cultura marcada por la falta de expectativas, desmotivación y pérdida de autoestima. Se genera un entorno de vida y convivencia aislado del resto sociedad, con altos problemas económicos y también de salud y convivencia. Un importante número de personas condenados a no tener futuro a los que más pronto que tarde se les califica de parasitarios, estigmatizándolos y demonizándolos, son excluidos, prescindibles, innecesarios.
- ✓ 4,5 millones de personas que reciben prestaciones o subsidios de desempleo más 789.672 que reciben rentas mínimas. Personas que no son necesarias ni siquiera para ser explotadas.
- ✓ Aumenta la pobreza. 10.5 millones de ciudadanos/as viven bajo el umbral de la pobreza. La tasa de pobreza pasa del 19.7 % al 21 % de los hogares. Casi 3 millones de personas estarían en la pobreza severa (menos del 30% de la renta media), más del doble que al inicio de la crisis, un 2,97%. 700.000 hogares sin ningún ingreso (1.3 millones de personas)
 - Un 22,1% del total de las personas tienen ingresos menores del 60% de la media de renta
 - 1,8 millones de hogares con dificultades llegar fin de mes (13.7% total hogares) Por ejemplo el 2,6% de los hogares no puede permitirse comer pollo o pescado al menos cada dos días...entre dos y dos millones y medio de hogares y no menos de 6 millones de personas con graves déficits alimentarios: insolvencia alimentaria o hambre por tanto en no menos de dos millones de personas en pleno siglo XXI
 - Pobreza energética más de uno de cada 10 hogares 10.7%, casi dos millones de hogares con 5 millones de personas (4,92 millones) abocadas a sufrir frío o calor excesivos. Cortes de suministro por impagos
- ✓ Aumenta la desigualdad y no solo la pobreza
 - Somos el cuarto país más desigual de Europa solo por detrás de Letonia, Bulgaria y Portugal y justo por delante de Grecia: el 20% de la población más rica concentra el 7.5 más riqueza que el 20% más pobre, cuando esta relación era de 5.5 veces en el 2008 antes de la crisis.
 - Somos el país de Europa que más rápido deterioro las cifras de desigualdad con datos de 2015 solo nos supera Serbia, Rumania, Lituania y Bulgaria. Muy por encima de europea en la media de desigualdad por encima de países como por ejemplo Portugal, Grecia o Italia.



- Ausencia de movilidad social generando desmotivación.
 - Renta per cápita en España de hoy es peor que hace 10 años, crecen las desigualdades de renta. 2015, 700.000 hogares no tenían ingresos y 8 millones de asalariados no conseguían llegar a 1000 euros brutos al mes. Mientras tenemos el mayor aumento de millonarios de Europa con 15.000 personas más (8.4% más que en 2014)
 - ✓ Cambia el papel del empleo: precarización con bajos salarios, temporalidad, desregulación. El empleo ya no es garantía de inserción ni de salir de la pobreza.
 - Cerca de 6 millones de parados pasando del 8.6 % al 26%, muchos sin prestación, con situaciones que ya son crónicas
 - Paro larga duración: de 242.800 personas al inicio 2008 a 1,8 millones de personas en 2016 (más de dos años en búsqueda empleo), 41.5% de desempleados se ha multiplicado por 10. 1,1 millones llevan más de 4 años en paro (24,7% del total) 1 de cada 4 desempleados o lo que es lo mismo 1,1 millones de personas.
 - Un 15,3% de las jornadas laborales son a tiempo parcial
 - Más de uno de cada cuatro empleos es temporal (26,5%)
 - En los últimos cinco años se ha acumulado una caída del poder adquisitivo de la remuneración media en un 4,5% (912 euros menos)
 - Seis millones de personas (34,4% de los/as asalariados) cobran menos del Salario Mínimo Interprofesional
 - Mercado laboral desregulado que ya no garantiza inclusión, casi 2 millones de personas en paro más de 2 años, 15% jornadas laborales a tiempo parcial y 6 millones cobran menos del salario mínimo interprofesional.
 - Más de 8 millones de trabajadores están por debajo del umbral de pobreza y 400.000 personas dejaron de buscar empleo (desmotivación), más de un millón de personas afectadas por hambre o mala alimentación. 6,4% de la población oficialmente pobre
 - Precariedad en empleo, estamos a la cabeza en Europa en temporalidad y bajos salarios: 4,2 millones de personas con contratos temporales, 27% de los asalariados. 14.6 % jornadas a tiempo parcial (2.7 millones de personas). Temporalidad y trabajo temporal. Salarios muy por debajo de lo necesario que no cubren las necesidades básicas. España encabeza en 2015 con Chile y Polonia los países de la OCDE con mayor empleo temporal con más de una cuarta parte de empleados temporales 25.14% y empeoran las cifras lo que genera indefensión, inestabilidad y poca calidad de vida. Contratos de corta duración y pocas horas: no dan estabilidad ni ingresos suficientes
 - Al finalizar 2016 España tiene cuatro millones de desempleados (Encuesta de Población Activa, EPA. 4º trimestre 2016). Casi un quinto de la población activa española en paro 18,6%.
 - ✓ Desahucios. El número de ejecuciones hipotecarias se multiplica por 3.5 de 25.943 a 91.622 y los titulares de rentas mínimas se duplican.
 - ✓ Aumenta la soledad aunque se presente como un problema invisible: 4 millones de personas en España se sienten solas, 3,3 millones mayores de 18 años viven solas porque no tienen más remedio
 - ✓ En cuanto a la infancia. En España se da la circunstancia de que la crisis está afectando especialmente a familias con hijos, con lo que los efectos son más devastadores aún. Los menores en situación de pobreza son más, y más pobres :
 - La tasa de pobreza en población menor de edad pasó en el periodo 2009-2010 del 23,7% al 26,2%.
 - El umbral para medir la tasa de pobreza, se ha rebajado por la situación general, con lo que se puede afirmar que además la pobreza es mayor en este segmento.
 - Utilizando el umbral de pobreza "muy alta", España está en la Europa-27 sólo por detrás de Rumanía y Bulgaria.
 - El impacto de la crisis ha sido mayor en la infancia que en el conjunto de la población.
 - La precariedad, medida en el porcentaje de familias sin capacidad para afrontar gastos imprevistos ha pasado en el periodo 2008-2010 del 28% al 37%.
 - La pobreza crónica, desde el 2007 al 2010 ha crecido en menores en un 6% (16,7%) y en el total de la población en 2% (11%).
 - Los niños perciben, y en ocasiones sufren, el incremento de estrés de los adultos.
 - Muchos niños se sienten culpables de la situación creada que les genera miedo e inseguridad.
 - Se genera desorientación a partir del cambio de roles de los adultos
 - Se incrementa el nivel de tensión en las relaciones intrafamiliares.
 - Se modifican expectativas de los propios niños y de los padres respecto al futuro.
 - ✓ Jóvenes. Más de 4 de cada 10 jóvenes que buscan trabajo están en paro. Cientos de miles de jóvenes han abandonado España en busca de empleo , casi siempre por debajo de su cualificación y expectativas y siguen sin poder retornar ante la falta de oportunidades en nuestro país y con la mayor crueldad se justifica esta situación hablando de movilidad exterior o del espíritu aventurero,
 - Cifras paro juvenil 42,9% en 2016 el doble de la media europea. Una auténtica "generación perdida".
- Algunas de las consecuencias que podríamos señalar que acompañen a esta descripción serían la inseguridad, el miedo, la indefensión, la desesperanza, una peor calidad de vida. Indefensión y desesperanza como ausencia de futuro que son, además, las peores circunstancias posibles a afrontar como bien sabemos desde los estudios clásicos de la psicología ligados a la indefensión. Se generan situaciones de desmotivación y exclusión. El futuro no existe para la mayoría de la población, solo se puede sobrevivir y vivir al día.
- Según Wilkinson y Pickett (2009) el porcentaje de enfermedades mentales en los países desiguales es mucho más alto, los



desórdenes de ansiedad, de control de impulsos y de otras patologías están altamente relacionados con la desigualdad. La tasa de enfermedades mentales del conjunto de la población es cinco veces mayor en los países más desiguales que en los menos desiguales, las personas tienen cinco veces más probabilidades de ir a la cárcel, seis más de ser obesos y también más posibilidades de verse envueltos en un homicidio.

El efecto psicológico de ser pobre a pesar de madrugar cada día para ir a trabajar puede ser incluso más devastador que el de desempleo de larga duración. Este último tiene, al menos, la esperanza de encontrar un empleo. El trabajador pobre, en cambio ya tiene una nómina y no ve que otra cosa puede hacer para escapar de la miseria.

Una gran parte de la sociedad vive en situación precaria. La precariedad genera inseguridad. Se mal vive o se sobrevive en una situación límite en la que gastos imprevistos o una pérdida de empleo o empeoramiento de las condiciones laborales les lleva a perderlo todo: son economías vulnerables, vidas vulnerables. Hay una incapacidad clara para afrontar gastos imprevistos. 4 de cada 10 personas están en esta situación.

Los cambios en el papel del trabajo también tienen un importante impacto como señala, por ejemplo, Neimeyer (2007) *"el trabajo determina gran parte de nuestro pasado, de nuestro presente y nuestro futuro y su pérdida hace que se tambaleen los cimientos de nuestra identidad y nuestros planes de vida"* (p.35).

Con respecto a la pérdida de vivienda, este provoca consecuencias de gran trascendencia dado el valor sociocultural asociado a ella; seguridad, integración social, espacio para el desarrollo familiar, identidad y auto definición, relaciones sociales y red de apoyo, y un largo etcétera. Se ve afectada la seguridad, se quiebran proyectos de vida, se deteriora la autoestima y la confianza en los recursos propios. La vida pierde su estructura y organización, incluyendo, en muchos casos, la separación del entorno social. Un desahucio es como una montaña rusa emocional (Ramis Pujol y Cortés, 2013). Un desahucio es etimológicamente la pérdida de "aucio", de esperanza, vivir la desesperanza, por tanto, una de las situaciones de mayor vulnerabilidad posible.

Una de las manifestaciones más contundentes y graves de esta situación combinada de crisis que permanece en el tiempo y recortes masivos de derechos son, sin duda, los desahucios, una situación sobre las que podemos y debemos intervenir desde el punto de vista psicológica y social.

A partir de nuestra experiencia podemos compartir que es frecuente que ante evoluciones problemáticas o situaciones críticas aparezcan experiencias emocionales muy intensas que pueden resultar desadaptativas en muchas ocasiones. Culpa, vergüenza, rabia, frustración, tristeza, impotencia etc., son emociones que vividas de forma intensa y sin la canalización adecuada bloquean, conducen al aislamiento social, a la soledad existencial y, sobre todo, generan en la persona que lo experimenta una percepción extremadamente negativa de sí misma, de su nivel de competencia.

PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN: PSICOLOGÍA SIN FRONTERAS, PSICOLOGÍA EN TIEMPOS DE CRISIS

Los profesionales de la psicología somos trabajadores/as del Bienestar Social, somos también ciudadanos, y la psicología como ciencia comprometida con las personas tiene o tendría mucho que decir y hacer en esta situación, debemos ser conscientes de la necesidad y responsabilidad que tenemos de ejercer nuestra profesión siempre, y más en estos momentos difíciles, con un nivel de exigencia, profesionalidad, rigor y compromiso con las personas y la solución a sus problemas que vaya más allá de reducir el análisis y las intervenciones a lo individual.

Se están usando con cierta frecuencia estrategias psicológicas basadas en el miedo para paralizar a las poblaciones sometidas a una especie de terapia de shock que pretende dejarles indiferentes o anestesiados mientras se recortan sus derechos. Se están usando visiones individualizadoras que descontextualizan los problemas y su análisis.

Con cierta frecuencia, como denunciaba en el pasado (Martín Baró, 1989), la psicología cumple la función en esta coyuntura de hacer asumible lo inasumible, de hacer aceptable lo inaceptable, de etiquetar como enfermos a los sujetos cuando la enfermedad es el sistema y el entorno. Hay otra psicología posible y necesaria, comunitaria, solidaria, de denuncia, crítica, que empodere, que potencia la resiliencia y a los resilientes, que apueste por un análisis completo de los problemas incorporando el ambiente en la concepción de los mismos y en las propuestas de intervención.

Volver a juntar a la gente, a la intervención comunitaria, a las respuestas colectivas, incorporar en nuestros análisis y propuestas la intervención grupal, en el contexto, en el ambiente.

Hay que recuperar la consideración como fundamental de los aspectos estructurales, sociales, colectivos o globales en la explicación de las desigualdades, sin perjuicio de que las intervenciones que se desarrollen se puedan realizar en un plano individual.

Debemos, al tiempo estar convencidos de que las personas y su bienestar deben estar en el centro y marcar todas nuestras decisiones, las personas y su sufrimiento, las personas y sus derechos, las personas por encima de la economía, por encima del dinero, por encima del crecimiento como único motor vacío de contenido.

La psicología dispone de un inmenso arsenal conceptual y de intervención para generar y potenciar ciudadanos libres, independientes y solidarios, personas capaces de crear y unirse en redes sociales que generen respuestas colectivas y apoyo social mutuo, que se organicen para responder en conjunto.

Hay alternativas, tiene que haberlas, debe haberlas, tenemos que construirlas entre todos y todas.

Es la comunidad al completo la que enferma a través del mantenimiento, y el incremento, de situaciones injustas que protegen a los sectores sociales más poderosos mientras aumenta la presión sobre los sectores más desfavorecidos culpabilizándolos y estigmatizándolos.



Vivimos en una situación crítica, una crisis no solo económica sino también de valores, que afecta de forma profunda a la confianza y credibilidad en las instituciones políticas, económicas y sociales, una situación que no puede dejar indiferente a nadie, tampoco a los y las profesionales de la psicología.

La neutralidad no existe, especialmente en los casos de injusticia, ser neutral es tomar parte por los poderosos y nosotros ya hemos optado por estar junto a los que sufren, junto a los nuestros. Creemos que hay que estar con los que sufren, con los desahuciados, con los parados, con los excluidos, hay que tomar partido por ellos y con ellos. La indiferencia es imposible. No intervenir no significa ser neutral, sino ponerse al lado del poderoso. O como se señala con cierto humor:

“Si me desentiendo de la sociedad humana de la que formo parte (y que hoy me parece que ya no es del tamaño de mi barrio, ni de mi ciudad, ni de mi nación, sino que abarca el mundo entero) seré tan prudente como quien yendo en un avión gobernado por un piloto completamente borracho, bajo la amenaza de un secuestrador loco armado con una bomba, viendo cómo falla uno de los motores, etc. (puedes añadir si quieres alguna otra circunstancia espeluznante), en lugar de unirse con los restantes pasajeros sobrios y cuerdos para intentar salvarse, se dedicara a silbar mirando por la ventana o reclamara a la azafata la bandeja del almuerzo” (Savater, 19912. p.7)

Recuperar la intervención comunitaria, la aceptación de personas diferentes con las que trabajamos, recuperar el concepto de acompañamiento son alguno de los ejes que creemos necesario recuperar en nuestras intervenciones. Facilitar la generación de redes sociales de apoyo mutuo como forma de intervenir, validar la expresión de emociones y que se compartan.

Trabajar cara a cara con las víctimas de la crisis, acompañándolas, reconociéndolas y reivindicando con ellas y ellos un trato justo. La dignidad y su recuperación es evitar cosificar o estigmatizar, reducir a meras etiquetas a aquellas personas con las que intervenimos, quien tenemos delante es mucho más que un delincuente o un pobre o un drogodependiente por poner algún ejemplo. Hay que defender que cualquier persona sea cual sea su situación es, por encima de todo, persona y como tal merece ser tratada.

Combatimos con otras entidades la obsesión por el diagnóstico, por estigmatizar, por identificar los problemas mentales, por ejemplo, como problemas penales, como en la reciente reforma del código penal, los enfermos son personas antes que enfermos y deben tomar decisiones y conocer lo que les ocurre, son el centro de nuestra intervención y tenemos que potenciar su capacidad de acción y decisión.

Actuamos desde el compromiso empático, desde principios no estigmatizadores, transculturales, flexibles, que incorporan en sus análisis y planteamientos de intervención el contexto, el ambiente.

Necesitamos cambios en las personas para cambiar las sociedades; flexibilidad y creatividad ante los bloqueos, esperanza ante la indefensión. Necesitamos ser capaces de entender que las relaciones de poder no son inmutables.

Para nosotros reivindicar y pedir que las cosas mejoren y se superen las dificultades y desigualdades es solo una cara de la moneda mientras actuamos respondiendo a las personas que sufren, proporcionándoles atención.

Creemos en la desinstitucionalización pero también creemos que esta debe venir acompañada de suficientes recursos como para no sobrecargar a las familias o generar situaciones de mayor riesgo.

Algunas respuestas que hoy se esta dando ante la aparición de problemas de vida psicológicos esta basándose fundamentalmente en una atención deficiente, farmacológica y solo en la asistencia primaria.

El acceso a la salud, desde una perspectiva de derechos humanos, también a la denominada salud mental debe ser un derecho que hay que reivindicar al tiempo que desarrollamos acciones que posibiliten el acceso universal a este derecho a la salud. Nunca se debería recortar en salud, tampoco en salud mental, la salud es un tesoro y nuestro principal activo, cuidar-la es un derecho y un deber.

Existen, además, situaciones de precariedad social o de exclusión que dificultan el acceso a los servicios actualmente existentes y ante los cuales debemos desarrollar esfuerzos para adaptar la atención que podamos prestar, algo que creemos estar en disposición de desarrollar, como mediadores y orientadores del proceso

La crisis ha paralizado además, el desarrollo de los servicios de salud ligados a lo psicológico justo en el momento en que estos son más necesarios.

Consecuentemente, en la actualidad, no todas aquellas personas que necesitan recibir un tratamiento psicológico lo reciben y de aquellas que lo reciben, no siempre acuden a consulta periódicamente. En el mejor de los casos, cuando la persona tiene recursos económicos, puede acudir a un centro privado, donde la atención será, al menos la demostrada en los estudios científicos, la más eficiente, eficaz y efectiva.

Creemos en una psicología preventiva, que dé información sencilla a la población, que huya de tecnicismos irrelevantes que tratan solo de dotarla de un traje incomprensible para los ciudadanos y ciudadanas.

No creemos en el modelo médico en el que el terapeuta es el agente y el otro el paciente, en el que las personas se cosifican pasando a ser solo meros diagnósticos o etiquetas cargadas de estigmas. Con frecuencia en nuestras sociedades, influidas por lobbys como el farmacéutico, se están transformando problemas de vida o psicológicos en enfermedades, se están tratando además estos problemas desde el reduccionismo biologicista, medicalizando las respuestas y reduciéndolas a meros desequilibrios neuro químicos. La psicología nos enseña lo rico y complejo que es el ser humano y como las actuaciones,



explicaciones e intervenciones deberían hacerse desde varios planos: el biológico, el psicológico o individual y el social.

La psicología se ha revelado en los últimos años como una ciencia capaz de profundizar en aspectos a los que otras ciencias no tienen acceso, los pensamientos y sentimientos de las personas.

Desde el punto de vista psicológico uno de los fenómenos que se dan es lo que llamamos problema de vida: las grandes seguridades se pierden y uno se pregunta ¿Por qué a mí me pasó esto? ¿Qué hice yo para merecerlo? ¿Es el mundo justo? Tenemos algunas máximas que nos sirven de auto-engaño en parte para poder seguir funcionando: lo que hacemos en el mundo, lo que decidimos tiene influencia y determina lo que nos pasa, es decir que si nos pasa algo negativo y queremos mantener la ilusión de contingencia para seguir motivados, pensaremos que algo hicimos para merecerlo. Estos problemas de vida se abordan con tiempo y con acompañamiento, tiempo que a veces no se tiene por la exigencia de los momentos de crisis.

Creemos en una acción social que parta de las potencialidades del sujeto y no de sus carencias, que no espere a los problemas sino que se vaya a ellos, partimos de considerar que toda conducta es adaptativa en el entorno en el que se desarrolla.

Apostamos por desarrollar y poner en marcha estrategias preventivas porque creemos firmemente que la felicidad y la capacidad de enfrentarse adecuadamente a las cosas se puede entrenar y educar.

Desde el punto de social, una de las repercusiones además con impacto sumamente negativo es el apoyo social, se siente vergüenza, culpabilidad, uno siente que es el único responsable de lo que le ocurrió y rompe con otros entrando en una espiral de aislamiento sumamente peligrosa y a la que hay que responder inmediatamente.

Partimos de considerar que no se trata de adaptar a las personas a sus contextos, sino de devolverles el poder para cambiar estos contextos enfermos.

¿Queremos ser generadores de indolencia, de aceptación de las circunstancias mediante reconstrucciones cognitivas de la percepción de los hechos, de resignación o agentes dinamizadores del cambio personal y colectivo uniendo lo personal con el contexto que es, en no pocas ocasiones, lo verdaderamente patológico?

Hacemos una Psicología que combina el trabajo con las personas con el trabajo con los contextos. Mitad respuesta y mitad reivindicación de un marco saludable y un entorno más justo. Empatizamos, ponemos el cuerpo, nos comprometemos, acompañamos, damos apoyo, combatimos la indefensión y la resignación, asumimos el papel de dinamizadores y facilitadores de recursos, nunca de elementos sustitutos de los recursos de las personas y sus contextos, trabajamos desde la aceptación incondicional, desde la mirada positiva, desde la resiliencia y el empoderamiento, desde los sujetos al cambio social.

Nos manifestamos intolerantes con la intolerancia, intentando

transformar la indignación y la rabia, las protestas en propuestas, en acciones, en intervenciones críticas.

Entre los retos que hay que afrontar y con los que la psicología y los psicólogos tenemos que confrontarnos podríamos situar:

- ✓Cuál es el nivel de Ingresos mínimos para tener una vida digna y cuáles son las consecuencias psicológicas y sociales de no tener esos ingresos mínimos y esa vida digna
- ✓Cuál son las consecuencias de no garantizar la más mínima protección social a las personas
- ✓Que alternativas desarrollamos ante la pérdida del papel del trabajo como garante de una vida digna y de la inserción social, que hacemos ante la ruptura de una vida ordenada y estructurada en torno al trabajo que ahora se torna plena vulnerabilidad e indefensión ante la precariedad y temporalidad del propio empleo.
- ✓Como contar con las personas con las que intervenimos para no caer en intervenir con la gente pero sin contar con ellos y su participación y decisión.
- ✓Cambiar la mirada en negativo por la mirada en positivo, construir modelos que apuesten por lo positivo, por la felicidad como marco de interpretación sin que ello suponga establecer la "dictadura" de la felicidad "hay que ser felices, evitar el dolor y el sufrimiento", que apuesten por la resiliencia y su desarrollo. Partir de marcos de interpretación en positivo y desde lo positivo generar cambio y transformación, reivindicar la alegría y la felicidad es mucho más eficaz que trabajar sólo sobre el dolor o las patologías, no porque queramos una psicología positiva individualizadora e individualista, creemos que la verdadera felicidad se consigue desde la cooperación y lo colectivo, y desde las crisis y los problemas.

Creemos que, ponernos en el lugar de los afectados o de las personas sobre las que vamos a intervenir, nos ayudará a comprender su situación y, de esta forma, partir del encuentro entre personas como mecanismo clave para la intervención. Partimos también de la aceptación incondicional aunque esto no suponga justificar lo injustificable o eliminar las responsabilidades individuales

Partimos de la firme creencia de que las diferencias de cualquier tipo no son elementos en sí mismos problemáticos, sino que también nos proporcionan oportunidades para aprender de nuevas realidades y situaciones.

Creemos que la psicología no debe hacer tolerable situaciones intolerables, no debe ayudar a la gente a aceptar lo inaceptable, debe señalar los elementos del contexto que están enfermos y ayudar a las personas junto con otras personas a transformarlos.

Garantizar la atención psicológica en situaciones como los desahucios, el paro de larga duración, la enfermedad laboral, los accidentes laborales, los afectados por las preferentes, son alguno de los ámbitos en los que estamos trabajando intensamente.



CONFLICTO DE INTERESES

No existe conflicto de intereses.

REFERENCIAS

- Amnistía Internacional (2017). *Pobreza: La peor crisis de derechos humanos*. Disponible en: <https://www.es.amnesty.org/actua/acciones/pobreza-la-peor-crisis-de-derechos-humanos/>
- Asociación estatal de directores y gerentes de servicios sociales (2017). *Informe sobre el estado social de la Nación 2017*. Disponible en: <http://www.directoressociales.com/images/documentos/Novedades/INFORME%20ESTADO%20SOCIAL%20NACION%202017.pdf>
- Baumman Z. (2007) *Miedo líquido*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Courtis, A. (2004) *El poder de las pesadillas (The power of nightmares)*. BBC, documental escrito y producido por Adam Curtis, parte de la serie de documentales titulada 'El ascenso de la política del miedo' (Inglés: 'The Rise of the Politics of Fear').
- Encuesta de Población Activa, EPA (2016). *4º trimestre*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística
- Fundación FOESSA (2014). *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014*. Disponible en: http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/capitulos/pdf/24102014184629_5505.pdf
- Fouce, G., Chojin, E., García Villameriel, L., García Huete, E., Muiño, L., y Velasco, I. (2015). *Psicología del miedo*. Madrid: Editorial Grupo 5.
- Galeano, E. (1993). *Ser como ellos y otros artículos*. Barcelona: Siglo XXI.
- Intermon-Oxfam (2013). *La trampa de la austeridad. Informe Pobreza*. Disponible en: <http://www.oxfamintermon.org/es/documentos/11/09/13/trampa-de-austeridad>
- Kleim, N. (2007). *La doctrina del sock*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Koselleck, R. (2007). *Crítica y crisis. Un estudio sobre la patogénesis del mundo burgués*. Madrid: Trotta.
- Martín Baró, I. (1989). *Sistema, grupo y poder: Psicología social desde Centroamérica II*. San Salvador: UCA editores.
- Neimeyer, R.A. (2007). *Aprender de la pérdida. Una guía para afrontar el duelo*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Ramis Pujol, J. y Cortés, A. (2013). *Investigación sobre desahucios: Presentación de resultados y posibles pistas de actuación*. Disponible en: <http://infocop.es/pdf/estudiodesahucios.pdf>
- Red Europea de Lucha contra la Pobreza, EAPN (2016). *Informe sobre El estado de la pobreza en España en 2015*. Disponible en: http://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/recursos/1/1445265440_1444999999_151014_resumen_ejecutivo_v_informe_pobreza_eapn.pdf
- Reguillo, R. (2012). Los laberintos del miedo, un recorrido para fin de siglo. *Revista de Estudios Sociales*, 5, 63-72.
- Rosa I. (2008). *El país del miedo*. Barcelona: Seix Barral
- Savater, F. (1991). *Ética para Amador*. Barcelona: Ariel
- Stiglitz, J. (2013). *La trampa de la austeridad. Informe Pobreza*. Disponible en: <http://www.oxfamintermon.org/es/documentos/11/09/13/trampa-de-austeridad>
- UNICEF España (2014). *La infancia en España 2012-2013 Informe Pobreza Infantil*. Disponible en: http://www.unicef.es/sites/www.unicef.es/files/infancia-espana/unicef_informe_la_infancia_en_espana_2014.pdf
- Wilkinson, R. y Pickett, K. (2009). *Desigualdad. Un análisis de la infelicidad colectiva*. Madrid: Turner





TRATANDO CON.... PSICOTERAPIA ANALÍTICA FUNCIONAL

Luis Valero Aguayo y Rafael Ferro García
Madrid: Pirámide, 2018

José Manuel García Montes
Universidad de Almería

En el año 1991 aparecía un libro que, con toda la discreción posible, iniciaba una revolución en la Terapia de Conducta. Se trataba del primer manual de Psicoterapia Analítica Funcional (FAP, Kohlenberg y Tsai, 1991) y la revolución era la que iban a protagonizar lo que luego se conocerían como "terapias de tercera generación" (Hayes, 2004) o "terapias contextuales" (Pérez Álvarez, 1996). FAP se presentaba como un tratamiento fielmente conductista que, haciendo pie sobre la noción de clase funcional o clase de conducta, daba respuesta a la problemática de pacientes ambulatorios. Incluía además una concepción sobre el desarrollo del "yo" y sus posibles problemas completamente innovadora. Se daba de alta una terapia que, de alguna forma, no es optativa: Se haga lo que se haga en el ámbito clínico-sanitario no hay más forma de hacerlo que según las reglas y principios de FAP. Han pasado ya 27 años de aquel primer manual (30 desde el primer texto sobre la terapia) y FAP se ha ido desarrollando, generando instrumentos de evaluación acordes con su práctica clínica, modelos de supervisión terapéutica, ahondando sobre las habilidades clínicas necesarias para la práctica de la terapia y, sobre todo, ganando experiencia en el tratamiento de problemas psicológicos complejos.

El libro **TRATANDO CON... PSICOTERAPIA ANALÍTICA FUNCIONAL** es la actualización más completa que existe en español sobre la Psicoterapia Analítica Funcional. Los autores presentan un texto con clara vocación aplicada, centrada en las habilidades clínicas y personales del terapeuta, en la supervisión, y con abundantes ejemplos de diálogos tomados de casos reales. Los primeros capítulos del libro presentan la Terapia y los fundamentos de FAP. Si el lector no está familiarizado con la Psicoterapia Analítica Funcional, estos dos primeros capítulos le podrán en contexto. El planteamiento que en ellos se hace de ciertos problemas clásicos en la Terapia cognitivo-conductual como el de la generalización, o el del seguimiento de instrucciones por parte de los pacientes, o el de la "prevención de recaídas", pone bien a las claras la aportación de FAP a la Terapia de Conducta. El capítulo siguiente se centra en el proceso terapéutico y sus etapas. Sería de destacar aquí el apartado relativo al esquema de conceptualización del caso, ejemplificado posteriormente con un cliente. La aplicación de FAP requiere una gran atención por parte del terapeuta a aspectos variados (los problemas del paciente en la vida diaria, en la sesión, los objetivos en la vida diaria, el cambio en los comportamientos que se van produciendo en sesión, etc.) Un terapeuta novel, y aun experto, puede perderse fácilmente. El esquema de conceptualización del caso es una útil herramienta que permite tener fijo lo fundamental, y poder dedicar la atención a los aspectos más dinámicos de la relación entre el terapeuta y el cliente. Tras un cuarto capítulo en que se repasan las técnicas de modificación de conducta más habituales en FAP, recalcando la importancia de la naturalidad en su aplicación, se pasa a estudiar los usos del lenguaje en la Terapia. Toda la importancia que se pueda dar a la naturalidad en la práctica clínica será poca (Quiroga

Recibido: 13 mayo 2018 - Aceptado: 31 mayo 2018

Correspondencia: Fernando Pérez del Río. Universidad de Burgos. Facultad de Humanidades y educación. C/ Villadiego s/n. 09001 Burgos. España. E-mail: fernandoperezdelrio@gmail.com

Romero y Porcel Medina, 1998). Luis Valero y Rafael Ferro destacan muy acertadamente esta fundamental aportación de FAP, tanto en la aplicación de técnicas clásica de la terapia de conducta como por lo que se refiere al uso del lenguaje en la clínica, con multitud de ejemplos. La misma sutileza tienen los autores para señalar posibles conductas de evitación por parte de los clientes y ofrecer reglas de actuación ante ellas. Los capítulos 6 y 7 van dedicados, respectivamente, a las habilidades clínicas y a las características y habilidades personales del terapeuta en FAP. Por lo que se refiere a las habilidades clínicas los términos "conciencia", "coraje", "amor" y "conductismo" que utilizan los autores pueden resultar extraños a primera vista, pero engloban cuestiones ineludibles para cualquier terapeuta: Observar las conductas clínicamente relevantes que aparecen en sesión, evocarlas cuando fuera preciso, reforzar de forma natural las mejoras, validar, hacer auto-revelaciones en los casos adecuados.... Por su parte las habilidades personales hacen referencia a los valores y habilidades que un terapeuta FAP, como ser humano, debe tener. De alguna forma los valores son características que ya se deberían poseer como persona (la generosidad, el respeto, la sensatez, etc.); las habilidades interpersonales sería estilos interactivos como, p.ej., ser afectuoso y cálido, o tener empatía y generar confianza. Es habitual que los manuales de terapia hablen sobre las habilidades clínicas; pero no lo es tanto que lo hagan sobre las características y habilidades personales del terapeuta. Ahora bien, ¿cómo no va a tratar sobre el terapeuta como persona una terapia que se centra principalmente en la relación terapéutica? La relación terapéutica dependerá de cómo sea el cliente y, sobre todo, de cómo sea el terapeuta. Guste o no, hemos topado con el factor humano. Creemos que, como hacen los autores, es mejor ponerlo a la luz que esconderlo. Los dos capítulos siguientes abordan ciertos procedimientos de ayuda al terapeuta (la grabación de sesiones, los cuestionarios de evaluación, los autorregistros, las actividades escritas, la valoración de las sesiones por parte del cliente y los ejercicios experienciales) y la formación y supervisión del terapeuta FAP. Por último, el capítulo 10 ofrece unos consejos finales, recogiendo las posibilidades de integración con otros enfoques y presentando la Rehabilitación Analítica Funcional (Dykstra, Shontz, Indovina y Moran, 2010), como aplicación propia para personas con trastorno mental grave.

En definitiva un libro imprescindible, que encaja a la perfección con la colección de la Editorial Pirámide en el que se incluye: "Recursos terapéuticos".

REFERENCIAS

Dykstra, T.A., Shontz, K.A., Indovina, C.V., y Moran, D.J. (2003). The application of FAP to persons with serious mental illness. En J.W. Kanter, M. Tsai y R.J. Kohlenberg (eds.), *The practice of Functional Analytic Psychotherapy* (pp. 205 – 224). Nueva York: Springer.

Hayes, S. C. (2004). Acceptance and commitment therapy, relational frame theory, and third wave of behavioral and cognitive therapies. *Behavior Therapy*, 35, 639-665

Kohlenberg, R.J., y Tsai, M. (1991) *Functional Analytic Psychotherapy: A guide for creating intense and curative therapeutic relationships*. Nueva York: Plenum (Traducción al español en Ed. Spicum, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Málaga, 2008).

Pérez-Álvarez, M. (1996). *Tratamientos psicológicos*. Madrid: Universitat.

Quiroga Romero, E., y Porcel Medina, M. (1998). *¿Qué significa <<refuerzo natural>> en la práctica clínica?* Comunicación presentada al IV Congreso Internacional sobre Conductismo y Ciencias de la Conducta, Sevilla, España.



SÁNATE TU MISMO

Saki Santorelli (Director del Instituto Oasis, UMASS)
Editorial Kairós, abril 2017

HEAL THY SELF: Lessons on Mindfulness in Medicine.
(versión original inglesa, 1999)

“Sánate tu mismo” tiene como eje central las ocho semanas en las que se lleva a cabo el programa de Reducción del Estrés Basado en Mindfulness “MBSR”, siendo lo novedoso la propia implicación del Dr. Santorelli -junto a las historias personales de los asistentes al programa- como profesor, guía y profesional de la salud y cabeza de familia.

Su autor, describe el proceso paralelo que se da tanto en él -como persona e instructor de mindfulness- como en las personas, pacientes, profesionales o personas de cualquier condición que siguen el programa, y dan lugar a historias que surgen a partir del continente de la conexión compartida. Y, al tiempo, despierte en el lector la confianza en sus propios recursos y fuerza interior, así como en el potencial único implícito de la relación terapéutica. Todo ello, hace del libro, una aportación fundamental a la discusión y comprensión de lo que significa una medicina integrativa, una medicina conductual y una medicina mente/cuerpo. Conviene precisar que el término medicina en este contexto incluye a la psiquiatría y la psicología.

El libro versa sobre la meditación introducida en la vida y sobre la vida introducida en la meditación abordando la relación terapéutica entre personas reunidas con este propósito, y tratando de las posibilidades de dicha relación, tanto en nuestro interior como en nuestra familia, a cualquier edad, y con independencia de la condición o situación que a afrontar. La dinámica de dicha relación se desarrolla a través de un conjunto de temas que conforman una totalidad compacta de la que surge un cuadro claro y convincente de la dignidad, el sufrimiento y la elevación humana.

El autor da cuenta de los métodos y técnicas desarrollados en la Clínica de Reducción del Estrés del Centro Médico de la Universidad de Massachusetts y en la práctica de más de veinte mil pacientes y/o participantes a día de hoy; estos métodos han sido experimentados, en primera persona, por miles de profesionales de la salud, a menudo catalizando cambios profundos en la comprensión de sí mismos, de las personas que cuidan y de las posibilidades inherentes a la relación terapéutica.

El Dr. Santorelli, a través del texto, y con más de cuarenta años de trabajo clínico, explora mindfulness como una disciplina interna que nos permite abordar y afrontar con consciencia los desafíos inherentes al cuidado de nosotros mismos y al servicio de los demás. Al tiempo, es una invitación a investigar la aplicación del mindfulness en el amplio campo de las ciencias de la salud, ofreciéndonos métodos para llevar mindfulness a nuestras vidas, tanto si disfrutamos de buena salud como si afrontamos tensiones adicionales derivadas de cualquier enfermedad o estamos interesados como profesionales en poner en relación esta disciplina con nuestra vida.

El texto -tras los agradecimientos, el prólogo de Jon Kabat-Zinn, y la introducción- se divide en cuatro partes: 1º. Convergencia (el mito de Quirón, el mito viviente, el sanador interno y el suave cuerpo viviente); 2º. No gires tu cabeza (junto a las dos primeras sesiones del programa MBSR incluye otros ocho capítulos); 3º. Sigue mirando el lugar vendado (sesiones 3 a la 5 del programa MBSR y otros 17 capítulos) y 4º. El lugar por donde la luz entra en ti (sesiones 6 a la 8 y el día intensivo del programa y otros 13 capítulos más). Todos los capítulos incluyen

diferentes tipos de prácticas mindfulness relacionadas con los contenidos de las sesiones del programa MBSR. El libro termina con un Epílogo y una información sobre el Center for Mindfulness in Medicine, Health Care, and Society, del que Saki Santorelli ha sido su director hasta el pasado verano.

En el prólogo, Jon Kabat-Zinn, manifiesta que el libro da cuenta, con exquisita simplicidad, del trabajo del mindfulness en su vasta complejidad y sus infinitas ramificaciones de textura, tono y potencial, y del compromiso, tanto interno como externo, que exige para el mantenimiento y el desarrollo de lo mejor que hay en nosotros en el ámbito individual y social.

El Dr. Saki Santorelli, a lo largo de los capítulos, ahonda en la experiencia de no habernos sentido vistos ni escuchados por el médico cuando le hemos expuesto un problema, pero resaltando que el cambio de siglo y de milenio está trayendo una presencia en la relación médico-paciente, que sea beneficiosa para ambos, para aprender, crecer y sanar.

Consideradas en su conjunto, las historias de vida contenidas en “Sánate a ti mismo” conllevan profundas implicaciones para el mundo de la medicina, la atención sanitaria, la relación mutua entre cuidadores y pacientes y su potencial para promover el aprendizaje bidireccional, el crecimiento, la sanción y la transformación en cada uno de nosotros. Todo ello, el Dr. Santorelli, lo ejemplifica con poemas de diferentes poetas, principalmente de Rumi, poeta sufí del siglo XII, como por ejemplo:

*No gires tu cabeza. Sigue mirando
el lugar vendado porque es el lugar
por donde la Luz entra en ti.*

El autor pregunta una y otra vez, de maneras distintas, qué es lo que se rompe ¿Qué se hace añicos? Pues, el libro, en su primera edición inglesa, llevaba por título *Shattered But Still Whole* “Roto, y aun así completo”. Y lo que nos dice, de diferentes maneras, es que *lo que se rompe es tanto una visión empobrecida de nosotros mismo como seres aislados, separados e inadecuados*, como aquello que tan frecuentemente nos conduce a tener miedo o, dicho, en sus propias palabras, alejados de la plenitud de la vida mientras negociamos nuestra segura estrecha y anodina madriguera.

En resumen, la lectura del libro es toda una invitación a liberarnos de las prisiones habituales y restrictivas de nuestra propia creación, a empezar la llamada interna y el anhelo de nuestro corazón y a ponernos en las brasas de los fuegos de la experiencia directa para de ese modo madurar, saborear y completar lo que realmente somos. Mindfulness, como práctica liberadora, nos llama a afrontar y honrar las causas raíces de nuestra angustia individual y colectiva y a observar cuidadosamente cómo estas actúan en nosotros. Más aún, lo que verdaderamente nos pide es que estemos dispuestos a observar lo que nos mueve -el significado raíz del término *emoción*- y aprender a permanecer en nuestros sentimientos de maneras que nos permitan aprovechar su poder para enseñar, sanar y canalizar el crecimiento, sin limitarnos a reaccionar simplemente y vernos siempre desbordados y aprisionados por ellos. Daniel Goleman describe la piedra angular de la inteligencia emocional como consciencia del momento presente o, de hecho, mindfulness.

La actividad convergente de la práctica meditativa y la invitación a cuidar de nosotros mismos, y ayudar al mundo, exigen que cada uno de nosotros asumamos la plena responsabilidad por el bienestar y el viaje evolutivo de todos los seres humanos y situemos esa responsabilidad al frente de la vida, sin importar cual sea nuestro rol o nuestra profesión (p. 340)....Lo que hace posible que aceptemos semejante responsabilidad es la fuerza de nuestro anhelo universal de libertad y felicidad y nuestro deseo de acompañarnos los unos a los otros en este viaje. Vivir de ese modo es la base de un cambio radical en nuestra visión del yo, de la sanción y de la relación terapéutica.

Correspondencia: Prof. Dr. Agustín Moñivas.

E-mail: amonivas@ucm.es



PERDÓN Y SALUD. INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA DEL PERDÓN

María Prieto Ursúa

Madrid: U.P. Comillas, 2017

José García de Castro Valdés

Universidad Pontificia Comillas

Se trata de una de las experiencias más profundamente humanas ya sea personal, interpersonal o social: la ofensa y, en su caso, el perdón y la reconciliación. Desde que el hombre comenzó a vivir en pequeños asentamientos de tribus, clanes o familias, aprender a gestionar bien las experiencias de ofender y sentirse ofendido, de perdonar y ser perdonado comenzó a ser de capital importancia para sostener la calidad de vida en la comunidad. Es muy difícil, si no imposible, permanecer largo tiempo en un grupo humano (sea de la naturaleza que sea) y no experimentar el conflicto.

La Profesora María Prieto Ursúa (Universidad P. Comillas de Madrid) lleva muchos años investigando científicamente la experiencia del perdón desde la perspectiva psicológica. Fruto de estos años es *Perdón y salud*. Estamos, sin duda, ante un pequeño-gran libro. En 189 densas páginas, la autora ofrece una panorámica general acerca de los principales elementos de que consta este complejo y profundo concepto de *perdón*.

La estructura del libro desvela diáfano a lo largo de sus ocho capítulos. “¿Qué es el perdón?” (19-31) da cuenta de la riqueza del término que tenemos sobre la mesa. El perdón se manifiesta en tres diversos niveles: emocional, racional, comportamental. Puede manifestarse en dos dimensiones, negativa y positiva; es un derecho y se construye como proceso. En cuanto a sus diversas maneras de historizarse, podemos hablar de perdón unilateral, perdón silencioso, perdón hiperbólico, perdón humanitario, perdón directo, perdón vacío, perdón negociado, perdón condicional, perdón diádico; perdón de venganza, restitucional, de expectación, perdón como armonía social, o como acto de amor. La autora no se olvida del novedoso concepto “perdón a uno mismo” y se pregunta: ¿es posible “perdonar a las circunstancias”?

En “¿Qué no es el perdón?” (33-43), María Prieto analiza el riesgo de intentar reconciliar situaciones a través de procesos erróneos de perdón (“falso perdón o pseudoperdón”), ya sea por ignorancia, o porque se plantean de manera precipitada o por no estar contruidos desde una intención de verdad y honestidad. Este capítulo aborda la adecuada relación que ha de darse entre “perdón y justicia”, “perdón y absolución”, “perdón y restauración de la identidad” o entre “perdón y memoria”, que viene a resituar el conocido dicho popular “perdono pero no olvido” (41-42).

Analizado seriamente el concepto, se aborda ahora la manera de llevarlo a cabo: ¿Qué es lo que facilita el perdón? (45-63). Desde la perspectiva del ofensor y de la víctima se exponen las numerosas va-

riables (actitudes, deseos y acciones) que favorecen una experiencia de perdón auténtico: tipo de ofensa y su gravedad, la intensidad del daño causado, tipo de relación que exista entre víctima y ofensor. De entre las diversas actitudes y comportamientos que pueda revelar el agresor, destaca la importancia y trascendencia en el proceso sincero y honesto de “pedir disculpas” (51-54), que ha de dejar entrever signos que apunten hacia la reconstrucción auténtica de la relación. La petición de disculpas genera en las víctimas empatía e inclinación al perdón. Pero hay más variables. Este capítulo analiza también cómo se experimenta el conflicto en función del sexo: ¿viven y sienten lo mismo los varones y las mujeres en un proceso de perdón? ¿qué sentimientos predominan más en unos y en otras? (56). La empatía y su relación con el perdón, la ruminación y la influencia de la espiritualidad y religiosidad (en especial ¿qué imagen de Dios subyace?) son tres conceptos clave que María Prieto estudia con brevedad y profundidad para mejor comprender un proceso de perdón y reconciliación.

El corto capítulo 4 (65-72) presenta dos recientes modelos de intervención para facilitar el perdón. El de Worthington (2006) y el de Enrich and Fitzgibbons (2000). Prieto resume de manera clara y pedagógica las diversas fases que estos autores proponen para llevar a cabo un adecuado proceso de perdón con tantas variables sobre la mesa. El modelo de psicoeducación del primero queda recogido en el acrónimo *REACH*, que recoge las cinco fases del proceso: **R**ecall, **E**m-pathize, **A**ltruistic Gift, **C**ommitment and **H**old on.

Uno de los capítulos, a mi modo de ver, más interesantes (73-86) es el que vincula el perdón con los efectos positivos en el organismo humano, tanto en su nivel físico, como psíquico y espiritual: el perdón mejora la respuesta cardiovascular, la tensión, la presión sanguínea... el perdón es literalmente un “cambio de corazón” (74); el perdón mejora la tensión muscular (músculo corrugador), el sistema inmune, el sueño y reduce el cansancio. Sus positivas consecuencias psicológicas son la reducción de estrés y la reducción de la ansiedad ante la vida y ante la muerte. Por el contrario, la falta de perdón puede aumentar la ansiedad, la amargura, la hostilidad y la tendencia a la depresión en varones y mujeres.

¿Y qué se puede decir del “perdón a uno mismo”? (87-97) ¿Es posible? ¿es conveniente en todo momento y circunstancias? ¿tiene algún riesgo? Es un concepto todavía poco estudiado y del que se va descubriendo que tiene también su “lado oscuro”, sus riesgos que pueden asociarlo al “falso perdón”. La muestra que se ofrece en 93-97 sobre el proceso del perdón a uno mismo en cuatro fases me parece una guía enormemente lúcida para adentrarse con garantías en este camino de “auto-perdón”: remediación, responsabilidad, restauración y autoaceptación.

El libro avanza a “golpe de pregunta”, y a la que responde el capítulo 7 (99-120) viene a demostrar el carácter científico de las investigaciones acerca del perdón: “¿es posible medir el perdón?” En poco más de 20 áridas y rigurosas páginas María Prieto presenta nada menos que 40 instrumentos de medición del perdón: perdón específico, disposicional, perdón a uno mismo o en familia y en pareja. Para la autora es fundamental seguir estudiando estos modos de evaluación “para poder contar con un cuerpo de conocimientos, sólido, válido en el que fundamentar el trabajo psicológico sobre el perdón” (120).

Recibido: 5 abril 2018 - Aceptado: 31 mayo 2018

Correspondencia: José García de Castro Valdés. Universidad Pontificia Comillas. C/ Universidad de Comillas 3. 28049 Madrid. España. E-mail: josegc@comillas.edu





Pero todo conflicto u ofensa que pueda desencadenar un proceso de perdón acontece en un *contexto*. Es el objeto de estudio del capítulo 8 (121-135). Sorprende descubrir la ausencia de formación para el perdón en el ámbito educativo; algo más se ha trabajado acerca del perdón y resolución de conflictos en el ámbito laboral (124-125). El contexto más estudiado, sin duda, es el de la familia y la pareja que María Prieto ilustra con el itinerario presentado en seis pasos (129-130) siguiendo la propuesta de Worthington y Drinkard (2000); el resumen que ofrece la autora me parece muy lúcido y enormemente práctico.

Para los no iniciados en este tema, este libro es todo un descubrimiento de la sorprendente trastienda que subyace en torno al concepto – experiencia de *perdón*. María Prieto ha sabido combinar magistralmente un lenguaje claro y directo con una metodología rigurosa y científica. Su exposición académica se integra en una pedagogía clara

que va llevando al lector desde la presentación del capítulo al valiosísimo resumen que lo cierra. Las 17 páginas de referencias bibliográficas (137-155) así como los 16 anexos finales, ponen sólido fundamento a las afirmaciones de la autora, que no da un paso en su argumentación sin explicitar de dónde viene el dato o la afirmación que ofrece.

Aviso para navegantes: la práctica totalidad de las referencias utilizadas en la investigación pertenecen a trabajos en lengua inglesa; este dato nos da también que pensar acerca de la necesidad (¿urgente?) de seguir impulsando esta investigación en el ámbito científico hispanohablante.

María Prieto cierra su Introducción con estas palabras: “...estos años que llevo estudiando el perdón, ha sido una forma privilegiada de asomarme a la grandeza de la que es capaz el ser humano” (18). Con este libro, la autora nos ha abierto una ventana para hacernos partícipes de tan sobrecogedor paisaje.



**MI MENTE SIN MÍ
LO ÚNICO QUE FALTA EN TU VIDA ERES TÚ**

Jenny Moix

Madrid: Editorial Aguilar, 2018

Albert Feliu Soler

Parc Sanitari Sant Joan de Déu

Para empezar, tengo que confesar que yo habitualmente no subrayo libros. En este texto hay tantos ejemplos útiles (tanto por su rigor y aplicación práctica como por su proximidad y calidez humana) sobre cómo explicar qué es la mente, la atención, el mindfulness, el papel alienador de la tecnología en nuestra sociedad actual, el rol del terapeuta... que en un afán casi coleccionista, no pude no hacer menos que un trazo con el lápiz en casi cada página del libro. Dicho esto, continuemos.

Cuando en una sesión de mindfulness el instructor dirige una práctica de meditación, en la que, con especial esmero, se pretende transmitir más el “cómo” que el “qué” hacer, éste debe prestar especial cuidado en no generar más actividad mental (en relación al ejercicio que se realiza) en los practicantes de la estrictamente necesaria y así facilitar su “entrada” en el ejercicio de la forma más curiosa, fresca y con “mente de principiante” posible. Ejerciendo de psicólogo sanitario y de investigador en el campo de la efectividad de intervenciones basadas en atención plena o mindfulness, he tenido la suerte de compartir espacios y palabras con personas que justo empezaban a meditar y personas con amplia experiencia meditativa y en todas ellas y en cada una de sus prácticas, se destaca el valor de lo simple y la intención de contactar de la forma más directa posible con la experiencia. Es por este motivo que cuando la autora en el primer capítulo del libro propone al lector la práctica (en tiempo real) de ejercicios que típicamente se realizan en los programas basados en mindfulness pero *sin indicar* en esas mismas páginas que estos ejercicios son “de mindfulness”, a mi entender está, de forma intencionada, facilitando un contacto más directo con la experiencia de la meditación (con las sensaciones en el cuerpo, con el darse cuenta de la naturaleza de la mente) en lugar de destinar tiempo a la

conceptualización. Dada la “tirada comercial” del mindfulness, al leer estas primeras páginas, me impresionó el valor de la autora, su humildad y coherencia (en beneficio de la “mente de principiante” del lector) en no nombrar y no introducir en este primer capítulo este concepto tan en boga y que potencialmente podría atrapar al lector más ávido de *contar* a sus compañeros que está leyendo un libro sobre esta técnica “revolucionaria”. En ese momento, el libro me atrapó, reconocí su valor, pues comprendí que su principal misión era ayudarme (a mí y a los otros lectores) en un camino de autoconocimiento y no el venderse. Que el mensaje del libro era más importante que el propio libro y que la propia autora. Esta virtud ha sido cultivada amorosamente por la autora en todas las páginas del mismo.

Uno, al leer este libro, se siente cuidado, aceptado, casi comprendido pues la autora, a la vez que explicita en el texto lo deseable que es -en aras de la salud y el bienestar- cultivar el autoconocimiento y el autocuidado, nos mima ya a través de sus palabras, mediante la tolerancia, apertura y lo entrañable de sus ejemplos que beben de su vida cotidiana, de sus amistades y de su familia. Este sentimiento de apoyo, de suavidad y aliento, nos acompaña mientras Jenny, de forma diáfana, comparte con el lector los resultados de recientes investigaciones en neurociencia, nos propone estrategias y ejercicios para ayudarnos a avanzar en este camino y nos invita a trasladar nuestros aprendizajes a las experiencias de nuestro día a día (de cómo nos estresamos, enamoramamos, deseamos, enfadamos, afrontamos el duelo y el dolor...) y a preguntas que trascienden las páginas de cualquier libro (quienes somos, dónde, para qué, porqué).

Cuando vi por primera vez la portada del libro, me vino a la memoria la película “Mi vida sin mí” de Isabel Coixet. Ahora, una vez leído, creo que el título de “Mi mente sin mí”, voluntaria o involuntariamente por parte de la autora, de alguna forma se inspiró en principios comunes a la magistral película. Pues ambas, a su manera, una más de la mano de la ciencia y el ensayo y otra a través del drama, nos invitan a la aventura de conocernos, a saborear que vivimos y a aceptar la responsabilidad de intentar hacerlo coherentemente con nuestros valores.



Normas de Publicación

Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers

1 Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers es una revista bilingüe que publica en español e inglés trabajos referidos al campo profesional de la psicología, principalmente en su vertiente aplicada y profesional.

2 Los trabajos remitidos para publicación habrán de ser inéditos y no enviados simultáneamente a otra revista.

3 La preparación de los originales ha de atenerse a las normas de publicación de la APA (2010). *Publication Manual of the American Psychological Association (6th ed.)*. Washington, DC: Author. <http://www.apastyle.org>.

4 Los trabajos tendrán una extensión máxima de 6000 palabras (que incluirá las referencias bibliográficas, figuras y tablas).

La primera página debe contener: título en español e inglés. Nombre, apellidos, profesión y lugar de trabajo de cada autor. Nombre y dirección del autor al que dirigir la correspondencia. Teléfono, Fax, Correo electrónico de contacto. La segunda página ha de incluir un resumen de no más de 150 palabras en español e inglés, así como las palabras clave en ambos idiomas.

5 Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers acusará recibo inmediato de todo artículo recibido. Los originales no serán devueltos ni se mantendrá correspondencia sobre los mismos. En un plazo máximo de 90 días se contestará acerca de la aceptación o no para su publicación.

6 Todos los documentos que publique Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers serán previamente evaluados de forma anónima por expertos, para garantizar la calidad científica y el rigor de los mismos, así como su interés práctico para los lectores. Podrían no ser evaluados aquellos trabajos empíricos y de corte experimental, más apropiados para las revistas especializadas; manuscritos cuyo estilo de redacción fuese también muy especializado y que no se ajustase al espectro de los lectores de la revista; originales que aborden cuestiones que hubieran sido ya recientemente tratadas y que no ofrecieran contribuciones relevantes a lo publicado; o trabajos cuya redacción no estuviera a la altura de la calidad exigible.

7 Los trabajos serán enviados a través de esta página web www.papelesdelpsicologo.es / www.psychologistpapers.com (siguiendo las instrucciones que se encuentran en el apartado "envío"). Su recepción se acusará de inmediato y, en el plazo más breve posible, se contestará acerca de su aceptación.

Una vez que un manuscrito ha sido remitido con éxito a través del sistema online, los autores pueden hacer un seguimiento de su estado mediante el sistema de envío online (por correo electrónico se proporcionarán los detalles al respecto).

Una vez completado el envío, el sistema genera automáticamente un documento electrónico (PDF), que será utilizado para la revisión. Toda correspondencia, incluida la decisión del Director y la propuesta de modificaciones se procesarán por el sistema y serán recibidas por el autor, mediante correo electrónico.

Los autores podrán enviar dudas acerca del proceso de envío o los procesos de publicación a los Editores mediante el siguiente formulario:

<http://www.papelesdelpsicologo.es/contacto>

8 Los trabajos sometidos a revisión para Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers podrán abordar cualquiera de las siguientes cuestiones:

- ✓ Implicaciones prácticas de investigaciones empíricas (investigación + ejercicio profesional); implementación de cuestiones generalmente ignoradas por los investigadores.
- ✓ Investigación y desarrollo; desarrollo e innovaciones (I+D+I) (soluciones prácticas novedosas o de elección en áreas específicas); evaluaciones (análisis y crítica de tendencias emergentes, desde la perspectiva de su aplicación práctica).
- ✓ Revisiones, estados de la cuestión, actualizaciones y meta-análisis de temáticas de la Psicología aplicada.
- ✓ Contraste de opiniones, debates, políticas profesionales y cartas al editor (Forum).

Por otra parte, el Comité Editorial podrá encargar trabajos específicos a autores reconocidos o proponer números especiales monográficos.

9 La aceptación de un trabajo para su publicación implica la cesión, por el/los autor/es, de los derechos de *copyright* al Consejo General de la Psicología de España.

Otro aspecto de la nueva política de la revista tiene que ver con **Conflicto de Intereses**. Todos los autores deben manifestar si existe algún conflicto de intereses potencial de tipo económico o de otras relaciones con personas y organizaciones.

Los puntos de vista, opiniones, hallazgos, conclusiones y recomendaciones planteados en cualquier artículo remitido a Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers pertenecen a sus autores y no necesariamente reflejan posiciones de la Revista o de sus Editores.



COLEGIOS OFICIALES DE PSICÓLOGOS

COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE ÁLAVA



Creado por Decreto 247/2001 de 23/10/2001
Álava
C/ Cercas Bajas, 7 - pasadizo - oficina 16- 1ª planta
01001 Vitoria - Gasteiz
E-mail: copalava@cop.es • Web: www.cop-alava.org

Teléf.: 945 23 43 36
Fax : 945 23 44 56

COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE ANDALUCÍA OCCIDENTAL



Creado por Decreto 164/2001 de 03/07/2001
Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla
Espinoza y Cárcel, 17, acc. C.
41005 Sevilla
E-mail: cop-ao@cop.es • Web: www.copao.es

Teléf.: 95 554 00 18
Fax : 95 465 07 06

ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE ANDALUCÍA ORIENTAL



Creado por Decreto 164/2001 de 03/07/2001
Almería, Granada, Jaén y Málaga
C/ San Isidro, 23
18005 Granada
E-mail: copao@cop.es • Web: www.copao.com

Teléf.: 958 53 51 48
Fax : 958 26 76 74

COLEGIO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA DE ARAGÓN



Creado por Ley 19/2002 de 18/09/2002
Huesca Teruel y Zaragoza
San Vicente de Paul, 7 Dpldo. 1º Izq.
50001 Zaragoza
E-mail: daragon@cop.es • Web: www.coppa.es

Teléf.: 976 20 19 82
Fax : 976 36 20 10

COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE BIZKAIA



Creado por Decreto 247/2001 de 23/10/2001
Vizcaya
C/ Rodríguez Arias, 5 - 2ª Planta
48008 Bilbao
E-mail: bizkaia@cop.es • Web: www.copbizkaia.org

Teléf.: 944 79 52 70
944 79 52 71
Fax : 944 79 52 72

ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE CANTABRIA



Creado por Decreto 44/2003 de 08/05/2003
Santander
Avda. Reina Victoria, 45-2º
39004 Santander
E-mail: dcantabria@cop.es • Web: www.copcantabria.es

Teléf.: 942 27 34 50
Fax : 942 27 34 50

COLEGIO OFICIAL DE LA PSICOLOGÍA DE CASTILLA-LA MANCHA



Creado por Decreto 130/2001 de 02/05/2001
Albacete, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo
C/ La Cruz, 12 bajo
02001 Albacete
E-mail: copclm@copclm.com • Web: www.copclm.com

Teléf.: 967 21 98 02
Fax : 967 52 44 56

COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA CASTILLA Y LEÓN



Creado por Acuerdo de 20/06/2002
Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia,
Soria, Valladolid y Zamora
C/ Divina Pastora, 6 - Entreplanta
47004 Valladolid
E-mail: dcleon@cop.es • Web: www.copcyl.es

Teléf.: 983 21 03 29
Fax : 983 21 03 21

COLLEGI OFICIAL DE PSICOLOGIA DE CATALUNYA



Creado por Orden 26/06/1985
Barcelona, Girona, Lerida y Tarragona
C/ Rocafort, 129
08015 Barcelona
E-mail: copc.b@copc.cat • Web: www.copc.cat

Teléf.: 932 47 86 50
Fax : 932 47 86 54

COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE CEUTA



Creado por Real Decreto 82/2001 de 26/01/2001
Ceuta
C/ Salud Tejero, nº 16 Oficina nº 5.
Vivero de Empresas de la Cámara de Comercio de Ceuta
51001 Ceuta
E-mail: copce@cop.es • Web: www.copceuta.es

Teléf.: 856 20 80 01

COL·LEGI OFICIAL DE PSICOLOGIA COMUNITAT VALENCIANA



Creado por Ley 13/2003 de 10/04/2003
Alicante, Castellón y Valencia
Carrer Compte D'Olocau, 1
46003 Valencia
E-mail: copcv@cop.es • Web: www.cop-cv.org

Teléf.: 96 392 25 95
Fax : 96 315 52 30

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE EXTREMADURA



Creado por Decreto 165/2004 de 03/11/2004
Badajoz y Cáceres
C/ Almonaster la Real, 1-1ºD
06800 Mérida (Badajoz)
E-mail: dextremadu@cop.es • Web: www.copex.es

Teléf.: 924 31 76 60
Fax : 924 31 20 15

COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE GALICIA



Creado por Decreto 120/2000 de 19/05/2000
La Coruña, Lugo, Orense y Pontevedra
Rua da Espiñeira, 10 bajo
15706 Santiago de Compostela
E-mail: copgalicia@cop.es • Web: www.copgalicia.gal

Teléf.: 981 53 40 49
Fax : 981 53 49 83

COLEGIO OFICIAL DE LA PSICOLOGÍA DE GIPUZKOA



Creado por Decreto 247/2001 de 23/10/2001
Gipúzcoa
C/ José Arana, 15 bajo
20001 Donostia
E-mail: donostia@cop.es • Web: www.copgipuzkoa.eus

Teléf.: 943 27 87 12
Teléf.: 943 32 65 60
Fax : 943 32 65 61

COL·LEGI OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE LES ILLES BALEARS



Creado por Decreto 134/2001 de 14/12/2001
Islas Baleares
Manuel Sanchís Guarnier, 1
07004 Palma de Mallorca
E-mail: dbaleares@cop.es • Web: www.copib.es

Teléf.: 97 176 44 69
Fax : 97 129 19 12

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE MADRID



Creado por Decreto 1/2001 de 11/01/2001
Madrid
Cuesta de San Vicente, 4 - 5º
28008 Madrid
E-mail: copmadrid@cop.es • Web: www.copmadrid.org

Teléf.: 91 541 99 98
91 541 99 99
Fax : 91 547 22 84

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS MELILLA



Creado por Real Decreto 83/2001 de 26/01/2001
Melilla
General Aizpuru, 3
52004 Melilla
E-mail: copmelilla@cop.es • Web: www.copmelilla.org

Teléf.: 952 68 41 49

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE NAVARRA



Creado por Decreto Foral 30/2001 de 19/02/2001
Navarra
Monasterio de Yarte, 2 - Bajo Trasera
31011 Pamplona
E-mail: dnavarra@cop.es • Web: www.colpsinavarra.org

Teléf.: 948 17 51 33
Fax : 948 17 53 48

COLEGIO OFICIAL DE LA PSICOLOGÍA DE LAS PALMAS



Creado por Resolución 290 de 19/02/2001
Las Palmas de Gran Canaria
Carvajal, 12 bajo
35004 Las Palmas de Gran Canaria
E-mail: dpalmas@cop.es • Web: www.coplaspalmas.org

Teléf.: 928 24 96 13
Fax : 928 29 09 04

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS



Creado por Decreto 66/2001 de 12/07/2001
Asturias
Ildefonso Sánchez del Río, 4 - 1ºB
33001 Oviedo
E-mail: dasturias@cop.es • Web: www.cop-asturias.org

Teléf.: 98 528 57 78
Fax : 98 528 13 74

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DE LA REGIÓN DE MURCIA



Creado por Decreto 3/2001 de 19/01/2001
Murcia
C/ Almirante Churruga, 1
30007 Murcia
E-mail: dmurcia@cop.es • Web: www.colegiopsicologos-murcia.org

Teléf.: 968 24 88 16
Fax : 968 24 47 88

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS LA RIOJA



Creado por Decreto 65/2002 de 20/12/2002
La Rioja
Ruavieja, 67-69, 3º Dcha.
26001 Logroño
E-mail: driolja@cop.es • Web: www.copsrioja.org

Teléf.: 941 25 47 63
Fax : 941 25 48 04

ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE



Creado por Resolución 02/04/2001
Tenerife
C/ Malaquita, 5, Local 4. Edificio Los Rodaderos
38005 Sta. Cruz de Tenerife
E-mail: copstenerife@cop.es • Web: www.copstenerife.es

Teléf.: 922 28 90 60
Fax : 922 29 04 45

